

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร  
**FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' PERCEPTION OF CORE VALUES  
IN A COMPANY IN BANGCHAN INDUSTRIAL ESTATE, BANGKOK**

จิรพัฒน์ ดวงแก้ว\*

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\* ผู้รับผิดชอบบทความ

Jeerapat Doungkeaw\*

\*Master of Business Administration (Industrial Management) Ramkhamhaeng University

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัด กรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวความคิดในการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 320 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับรับรู้ค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยระดับการรับรู้ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท, ด้านมีใจรักในงาน, ด้านความท้าทายในงานและ ด้านสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ให้ลูกค้าตามลำดับ สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยบรรยากาศ ส่งเสริมนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์ มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ใน เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการ มุ่งงาน, ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม และด้านการสนับสนุนนวัตกรรม ไม่มีผลต่อการรับรู้ ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ :** การรับรู้, ค่านิยมองค์กร, Multiple Regression analysis, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในที่ทำงาน

**Abstract**

The objectives of this research were to study the level of employee's perception of core values and to study the factors affecting employee's perception of core values in a company in Bangchan Industrial Estate. The conceptual framework was a survey research by questionnaire. The data collected from 320 employees was analyzed by frequency, percentage, average, standard deviation, and multiple regression analysis.

The study found that the level of employee's perception of core values was at the highest level. The working environment factors including social environment and psychological environment affected employee's perception of core values significantly at the 0.05 level. However, physical environment did not significantly affect the employee's perception of core values. In terms of team climate inventory, vision affected employee's perception of core values significantly at the 0.05 level. However, task orientation and support for innovation did not affect employee's perception of core values significantly at the 0.05 level.

**Keywords:** Perception, Core values, Multiple regression analysis, Working environment, Team climate inventory.

## บทนำ

การบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันอยู่ในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องรับมือกับความท้าทายจากสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่มากขึ้น ต้นทุนการบริหารจัดการที่สูงขึ้น ความหลากหลายของพนักงาน ความต้องการของลูกค้าทั้งสินค้าและบริการที่ต้องการทั้งความเร็ว คุณภาพ และราคา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรพื้นฐานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรด้านการเงิน ด้านสินทรัพย์ถาวร ด้านข้อมูล และด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ (พัชสิริ ชมภู คำ, 2552: 3-7) ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทำให้องค์กรเกิดการตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพ ไม่มีทิศทางในการประพฤติปฏิบัติที่เป็นเอกภาพ องค์กรก็ไม่สามารถที่จะปรับตัวให้ทันกับการแข่งขันในโลกปัจจุบันได้

ในการทำงานของบุคคลในองค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารทุกองค์การต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป ในแต่ละองค์การจึงต้องมีการกำหนดค่านิยมองค์การขึ้น

เพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วม เป็นเสมือนกรอบสำหรับใช้เป็นทิศทางของแนวความคิด และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ถ้าองค์การมีค่านิยมร่วมในทางใด ก็สามารถช่วยทำหน้าที่กำกับดูแลให้บุคลากรคิดและแสดงพฤติกรรมออกไปในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน ถ้าปราศจากค่านิยมร่วมแล้วบุคลากรขององค์การจะคิดและพูด จะทำหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างหลากหลาย อันเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งสูง ทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคคล ต่อบุคคล ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มและความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับบริษัทหรือองค์การ (นฤมล สุนทวัธน์, 2549)

ค่านิยมในงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากค่านิยมในงานเป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือเห็นว่าควรประพฤติปฏิบัติในการทำงาน (นาฏลดดา 2551:12) ดังนั้นค่านิยมองค์กรจึงเป็นเครื่องมือทางการบริหารและพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง เพราะเป็นกรอบวิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร และที่สำคัญค่านิยมองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีค่านิยมที่ไม่เข้มแข็งและไม่ยืดหยุ่น จะทำให้กลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ทำให้ให้องค์การในปัจจุบันสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็คือ การสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยม ทั้งนี้ก่อนที่จะกำหนดค่านิยมร่วมต่าง ๆ ขององค์กร องค์กรจะต้องทำข้อตกลง เกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรจะยืนหยัดทั้งด้านการให้บริการ ด้านสังคม ด้านระบบงานหรือบทบาทหน้าที่ รวมถึงการกำหนดตำแหน่ง

งาน หน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อบุคลากรต้องเผชิญกับภาระรับผิดชอบที่มากยิ่งขึ้นหรือมีการตัดสินใจที่เป็นไปโดยลำบากยิ่งขึ้น ความเชื่อในค่านิยมก็จะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานในพฤติกรรมที่พวกเขาจะแสดงออกมา เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ (ณัฐพงศ์ เกษมาริช, 2546: 32-36)

การรับรู้เป็นขั้นตอนแรกของการมีพฤติกรรม แต่อย่างไรก็ตาม การรับรู้เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งเท่านั้นในการเกิดพฤติกรรม ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายที่มีส่วนในการเกิดพฤติกรรม เช่น ทัศนคติ บทบาท และความคาดหวังในบทบาท แรงจูงใจ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในแง่ที่ว่า ถ้าบุคคลรับรู้ถูกต้องแม่นยำการแสดงพฤติกรรมก็จะออกในรูปหนึ่ง ถ้าบุคคลรับรู้อย่างไม่ถูกต้องแม่นยำจะทำให้การแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบหนึ่ง นั่นคือ การรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2524: 80) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษเกี่ยวกับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร ในการที่จะทราบถึงระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานในปัจจุบัน ทิศทางในการรับรู้ค่านิยมองค์กรมีความถูกต้องแม่นยำตามที่องค์กรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด และทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานในองค์กร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการทบทวน พิจารณาทิศทางให้สอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กร และกำหนดแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างและปลูกฝังค่านิยม

องค์กรให้เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันในการที่จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคตต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานของการศึกษา

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมในที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,580 คน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ Yamane โดยกำหนดระดับ

ความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคาดเคลื่อน 5%  
ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 320 คน

**2. ขอบเขตด้านเนื้อหา** ได้แก่ ปัจจัย  
ที่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงาน

**3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย** พื้นที่  
การวิจัย คือ บริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคม  
อุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

**4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย**  
ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา วิจัย  
ครั้งนี้ตั้งแต่สิงหาคม พ.ศ.2563 ถึง ตุลาคม  
พ.ศ.2563 โดยมีระยะเวลารวม ประมาณ 3  
เดือน

## ตัวแปรที่ศึกษา

**1. ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ, สภาพแวดล้อมทางสังคม, สภาพแวดล้อมทางจิตใจ และปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในที่ทำงาน ซึ่งได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (vision), การมุ่งงาน (Task orientation), ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative safety), การสนับสนุนนวัตกรรม (Support for innovation)

**2. ตัวแปรตาม** ได้แก่ การรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ด้านการมีใจรักในงาน (Contribute with passion), ด้านความท้าทายในงาน (Challenge for the best), ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ (Commit to high quality), ด้านสร้างคุณค่าใหม่ให้ลูกค้า (Create customer value)

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้ทราบถึงระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคม

อุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน และได้แนวทางในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร

ค่านิยมองค์กร หมายถึง เกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้ผลอันพึงปรารถนาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมา นอกจากค่านิยมจะเป็นบรรทัดฐาน (Basic) ของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ค่านิยมยังมีประโยชน์อื่นอีก คือ ทำให้รู้ว่าจะควรคาดหวังอะไร ผลงานแบบใด ด้วยวิธีการใด ช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน และช่วยให้มีแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational fit (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2551)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับแล้วทำการตีความและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งโดยปกติแล้ว มนุษย์จะมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโลกนี้ในสายตาของการรับรู้มากกว่าหาข้อเท็จจริงที่เป็นจริง (วรวิทย์ พัฒนาอิทธิกุล, 2553)

การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับกระบวนการของผู้รับสารจะทำหน้าที่กลั่นกรองข่าวสารในการรับรู้ของบุคคล โดยมีองค์ประกอบด้านจิตใจและองค์ประกอบด้านสังคมเป็นตัวกำหนดในการแปลข่าวสารและนำไปใช้ในแต่ละบุคคล ทั้งนี้บุคคลสองคนอาจ

เปิดรับข่าวสารจากสื่อเดียวกันในสถานการณ์เดียวกัน แต่อาจมีพฤติกรรมในการตอบสนองที่แตกต่างกัน ในเรื่องของการรับรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งเร้าที่มาในรูปแบบของข่าวสารเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว รวมถึงเงื่อนไขในแต่ละบุคคลอีกด้วย (สมถวิล ผลสะอาด, 2555)

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ เช่นเดียวกัน (ศิวพร โปรยานนท์, 2554) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

#### **1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)**

หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

#### **2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment)**

หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

ภายในองค์กร ในหน่วยงานย่อยระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้ง ทางกาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งในด้านการทำงานกิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ้ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

#### **3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological Environment)**

หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกัน และเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความคิดใหม่ในการปรับปรุงงาน ซึ่งพนักงานสามารถแสดงออกมาได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ขึ้นอยู่กับการรับรู้และการแปล

ความหมายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรที่มากระทบกับตัวพนักงานเหล่านั้น

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

สำหรับองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานนั้น มีแนวคิดขององค์ประกอบที่น่าสนใจได้แก่แนวคิดของ Anderson และ West (1998) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มงานว่าควรมีบรรยากาศในการทำงานอย่างไร ที่จะสนับสนุนให้กลุ่มงานหนึ่ง สามารถสร้างผลงานที่สร้างสรรค์แปลกใหม่ออกมาสู่ภายนอกได้ และได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่า ทฤษฎี 4 องค์ประกอบของบรรยากาศสำหรับนวัตกรรม (Four-factor theory of climate for innovation) ขึ้นมา และได้สรุปว่าบรรยากาศที่ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 4 นี้ สามารถพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมได้จริง องค์ประกอบดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

1. **วิสัยทัศน์ (Vision)** คือ ความคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่มีคุณค่า ซึ่งนำเสนอถึงเป้าหมายในระดับสูงและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มงานที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ก็มักจะสามารถพัฒนาวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับเป้าหมายของกลุ่มงานของตนได้ ซึ่งจะมีผลที่ทำให้ความพยายามของสมาชิกในกลุ่มนั้นมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนด้วยวิสัยทัศน์ในทัศนะของเวสต์นี้ ประกอบไปด้วย 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่

- ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ (Clarity) ซึ่งหมายถึงระดับความเข้าใจได้ของวิสัยทัศน์

- ธรรมชาติของวิสัยทัศน์ (Visionary nature) หมายถึงการที่วิสัยทัศน์ของกลุ่มนั้นสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม จนก่อให้เกิดความผูกพันต่อเป้าหมายของกลุ่มนี้

- การมีส่วนร่วม (Sharedness) ซึ่งหมายถึงวิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากคนในกลุ่มมากน้อยเพียงใด โดยในทางทฤษฎีแล้วนั้นระบุไว้ว่าวัตถุประสงค์ชัดเจน จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมได้ ก็ต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มมีความผูกพันกับเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน เพราะจะทำให้พวกเขาทนต่อแรงเสียดทานจากสมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ขององค์กรได้

- การบรรลุได้ (Attainability) หมายถึงการที่วิสัยทัศน์ของกลุ่มนั้น จะต้องสามารถบรรลุได้ เพราะหากเป็นวิสัยทัศน์ที่เป็นแค่นามธรรม (Abstract) ก็ไม่อาจจูงใจสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานได้

2. **ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety)** ถือเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological construct) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ซึ่งตัวแปรนี้เป็นการรับรู้ถึงความไม่น่ากลัว (Non-threatening) ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interpersonal) เวสต์ได้เสนอเพิ่มเติมว่ายิ่งบุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่าไร เขาก็จะยิ่งจะลงทุนลงแรง (Invest) ในผลลัพธ์ที่จะได้จากการตัดสินใจนั้น และจะเสนอความคิดเพื่อพัฒนาและให้แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยมีความเกี่ยวพันอย่างยิ่งกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของกลุ่ม และตัวแปรนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกทั้งหมดของกลุ่มรู้สึกว่าเขาสามารถที่จะเสนอ

ความคิด และทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ในบรรยากาศที่ปราศจากการตัดสินใจ (Non-judgmental climate) ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้แม้แต่ความขัดแย้งก็เป็นเรื่องที่ยอมรับได้ การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยนี้จะโดดเด่นอย่างมาก โดยเฉพาะในช่วงของการสร้างความคิดใหม่ และเป็นตัวแปรสำคัญของการสนับสนุนให้กลุ่มมีความหลากหลายในเรื่องของความรู้ ความคิด และทักษะต่างๆ (West, 2000) เวสต์ได้เสนอว่าการมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยนี้ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ นั่นคือการมีส่วนร่วมในทีม (Team participation) และความปลอดภัย (Safety) โดยเขาได้แนวคิดว่าทีมมีส่วนร่วมในทีมนี้ มาจากวอลล์และลิสเชรอน (Anderson & West. 1998: 241; citing Wall; Lischeron. 1978. Worker Participation: A Critique of the Literature and Fresh Evidence.) ที่มองว่าการมีส่วนร่วมนั้นมีด้วยกัน 3 มิติ คือการมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจ การแบ่งปันข้อมูล และความถี่ในการปฏิสัมพันธ์

### 3. การมุ่งงาน (Task Orientation)

คือการตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศ (Excellence) ของคุณภาพของผลการทำงาน (Task Performance) ที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์หรือผลลัพธ์ที่มีร่วมกัน การมุ่งงานจะแสดงผ่านการประเมินผล (Evaluation) การแก้ไขเปลี่ยนแปลง (Modification) ระบบควบคุม (Control system) และการตรวจสอบคำวิจารณ์ (Critical appraisal) ปัจจัยนี้ช่วยอธิบายถึงความผูกพันที่กลุ่มมีต่อผลการทำงานที่เป็นเลิศร่วมกันกับบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการนำเอานโยบาย (Policies) กระบวนการทำงาน (Procedure) และวิธีการ (Methods) ที่ถูกปรับปรุงขึ้นมานั้นไปใช้ การมุ่งงานนี้สามารถแยกได้ออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย นั่นคือ

บรรยากาศเพื่อความเป็นเลิศ (Climate for excellence) อันหมายถึงการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสนับสนุนความเป็นเลิศในผลงานของกลุ่มงานตน และองค์ประกอบอีกประการคือ การก่อความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ (Constructive controversy) ซึ่งเวสต์ได้แนวคิดจากทอสวอลด์และคณะ (Tjosvold et al.) ที่มองเห็นว่า เมื่อความขัดแย้งก่อตัวขึ้น จะเป็นการสร้างความอยากรู้อยากเห็นซึ่งนำไปสู่การค้นหาลึกลับที่ตรงข้าม มีการพิจารณาอย่างเปิดใจกว้าง และเข้าใจสิ่งที่มันเป็น รวมไปถึงมีความตั้งใจที่จะรวมความคิดเหล่านั้นให้เป็นทางเลือกที่ยอมรับได้ และมีคุณภาพสูง

### 4. การสนับสนุนนวัตกรรมในกลุ่ม

#### งาน (Intra Group Support for Innovation)

คือการคาดหวังการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่น่าพอใจ (Approval) ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มพยายามที่จะนำเสนอวิธีการทำสิ่งต่างๆ ภายในกลุ่มงานนี้ เวสต์มองว่าเป็นลักษณะการสนับสนุนกันเองของสมาชิกภายในกลุ่ม มิใช่การสนับสนุนที่มาจากสภาพแวดล้อมนอกกลุ่ม เช่น องค์กร ผู้บริหาร หรือบุคลากรอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือกลุ่มงานนั้น เขายังได้เสนอว่า การสนับสนุนภายในกลุ่มงานนี้ ได้รวมถึงการให้เวลาคนในกลุ่มอย่างเพียงพอ ไม่เร่งรัด การให้ความร่วมมือ (Cooperation) ของคนในกลุ่ม การสนับสนุนเชิงปฏิบัติ (Practical support) และการแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ (Resource) ที่กลุ่มงานนี้จะมีให้ เพื่อส่งเสริมความคิดใหม่ของคนในกลุ่มตน

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น การมีคุณค่าต่อสมาชิกในองค์กร ความผูกพันต่อ

เป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วมในทีม ความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ และการได้รับการสนับสนุนภายในกลุ่มอย่างเพียงพอ ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานและคุณสมบัติของทีมงานที่ สมาชิกได้ดำรงอยู่ ว่ามีบรรยากาศในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความหมายทางจิตวิทยาและมีนัยสำคัญต่อบุคคล หรืออาจหมายถึงทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะดำรงอยู่

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และมีการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งยังใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการสรุปผล เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร และวัดการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยทางผู้วิจัยได้ออกแบบและจัดทำแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม นอกจากนี้ ทางผู้วิจัยยังมีการกำหนดรูปแบบของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะของประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. สมมติฐานการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาค้นคว้าเนื้อหาต่างๆ จากเอกสารแนวคิดทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ใช้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม โดยให้เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้าน โดยเขียนข้อความคำถามต่างๆ ให้สอดคล้องกับหัวข้อ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำ และ แก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญนี้ความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป และหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้และให้กรรมการควบคุมรายงานวิจัยทำการตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อที่จะได้นำไปใช้เก็บข้อมูล

6. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองกับกลุ่มประชากร จำนวน 40 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 ชุด จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป

7. ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบสอบถามทางออนไลน์เพื่อสำหรับแจกจ่ายให้กับกลุ่มประชากรทำการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

รูปแบบวิธีการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโดยสะดวก ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 ตัวอย่าง มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้น โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## ผลการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.1 มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงมากกว่า 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.1 และปฏิบัติงานอยู่ที่โรงงาน 1 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.3

พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.26 และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากับ 4.23 ส่วนด้านที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมในที่ทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ด้านการมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และด้าน

ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

### สรุปและวิจารณ์ผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสรุปได้ว่า

#### 1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนอีกหนึ่งด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐาน

#### 2. ปัจจัยด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในที่ทำงาน

ปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในที่ทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนอีก 3 ด้าน คือ ด้านการมุ่งงาน ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม และด้านการสนับสนุนนวัตกรรม ไม่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐาน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (ความรู้สึกรับผิดชอบใจและชอบในงานของตนเอง การได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน) มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าพนักงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่ดี คือ ความรู้สึกพึงพอใจและชอบในงานของตนเอง การได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน จะส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมองค์กรในระดับที่สูงขึ้น และส่งผลต่อพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของโสธยา คงดิษ (2555:151) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์

จำนวน 359 คน พบว่า ลักษณะทางจิต (เจตคติ ที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพัน ต่อองค์กร การคำนึงชื่อเสียงและความรับผิดชอบต่อ จิตสาธารณะ) และลักษณะทางสังคม (การมีตัว แบบที่ดี การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า งาน การรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม) สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านรวมและรายด้านของ พนักงานได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P < 0.05$ ) และในส่วนของ Edmondson (1999) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยทางจิตวิทยา และ พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Psychology and Learning behavior in work team) จำนวน 51 ทีม พบว่า สภาพแวดล้อมที่ บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสบายใจ มี การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในกลุ่มเดียวกัน ส่งผลให้การเรียนรู้ของกลุ่มงานทำให้เกิดการ เรียนรู้เพิ่มมากขึ้นและช่วยเพิ่มพฤติกรรม การชอบเสี่ยงมากขึ้นด้วย ซึ่งพฤติกรรมชอบ ความเสี่ยงและพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นคุณสมบัติ หนึ่งของการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. ผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศ ส่งเสริมนวัตกรรมในที่ทำงานที่มีผลต่อระดับการ รับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยบรรยากาศ ส่งเสริมนวัตกรรมในที่ทำงาน ด้านการมี วิสัยทัศน์ มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กรของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคม อุตสาหกรรมบางชัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า พนักงานที่อยู่ในทีมงานที่บรรยากาศส่งเสริม นวัตกรรมในที่ทำงานที่ดี ในด้านการมีวิสัยทัศน์

คือ ความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายใน การงานของทีมงานอย่างชัดเจน การยอมรับใน เป้าหมายในการทำงานร่วมกันของทีมงาน การ รับรู้ถึงความสำเร็จจากเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกันในทีมงาน และการสามารถทำให้ เป้าหมายร่วมกันของทีมงานบรรลุผลได้ จะ ส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมองค์กรใน ระดับที่สูงขึ้น และส่งผลต่อพฤติกรรมที่ พนักงานแสดงออกมา ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ Anderson & West (1996) พบว่า การมีวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานที่มี ความชัดเจน รวมทั้งทีมงานมีความผูกพันกับ วัตถุประสงค์ขององค์กร ก็จะทำให้ทีมงาน อดทนต่อแรงเสียดทานในการทำงานได้ดี และ การมีเป้าหมายของทีมงานที่ชัดเจนมีผลที่ดีต่อ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วย และหาก เป้าหมายของทีมงานไม่ชัดเจนจะนำไปสู่ความ ขัดแย้งของสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากความไม่ สามัคคี ไม่เห็นพ้องร่วมกัน และงานวิจัยของชลิ ตา ลั่นจี และเอกชัย มณีรัตน์ (2558) ได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์องค์กรที่ส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ ดีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง ประเทศไทย จำนวน 278 คน พบว่า วิสัยทัศน์ องค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีโดยรวม

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ใน เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

## 1. ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

1) จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า การรับรู้ของพนักงานส่วนใหญ่เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความหมายหรือค่านิยมของค่านิยมองค์กรในแต่ละด้านที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารภายในองค์กรเท่านั้น ยังมีบางส่วนที่พนักงานยังไม่เข้าถึงบทบาทของพนักงานที่ต้องแสดงออกมาในแต่ละด้าน รวมถึงความเชื่อ ความศรัทธาในค่านิยมองค์กร เป็นสิ่งที่ดีที่ควรปฏิบัติร่วมกัน ดังนั้นจึงควรสนับสนุนกิจกรรมที่ให้พนักงานมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรมากขึ้น หรือปรับปรุงปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับการบริหารขององค์กร (ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม การมุ่งงาน และการสนับสนุนวัฒนธรรม) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรับรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น

2) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมของพนักงาน ซึ่งทั้ง 2 ด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่มีอีกหนึ่งด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งทางผู้วิจัยเห็นว่าควรทำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ดีขึ้น เช่น ปรับปรุงบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบ มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานให้

ทันสมัย มีคุณภาพ ช่วยในการทำงานของพนักงานสะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะช่วยกระตุ้นพนักงานให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กรที่เป็นแรงผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรกำหนดไว้ได้

## 2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการสุ่มตัวอย่างที่เฉพาะกลุ่มเท่านั้น หากกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่น จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนในแง่มุมอื่น ๆ หรือสามารถอธิบายปัจจัยอื่น ๆ ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นการศึกษารายต่อไปควรมีการนำเสนอรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มย่อย มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความละเอียดและได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3) การศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ค่านิยมองค์กรเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กร ควรมีการศึกษาเพิ่มในประเด็นอื่น ๆ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา ความพึงพอใจในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาใช้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

## เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). การบริหารผลงาน  
เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีอีดียูเคชั่น.
- ณัฐพงศ์ เกศมาริษ. (2546). วิสัยทัศน์พันธกิจ  
และค่านิยมสำหรับการสร้างองค์การยุค  
ใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์  
เปอร์เน็ท.
- นฤมล สุ่มสวัสดิ์. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพ  
ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- นาฏลดดา ก่อเกิด. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ค่านิยมในการทำงาน และคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานกับการรับรู้ความสำเร็จใน  
การทำงานของลูกจ้างชั่วคราวครูราย  
เดือนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
จังหวัดเชียงราย เขต 1-4. การค้นคว้า  
แบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ.  
กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- วรวิทย์ พัฒนาอิทธิกุล. (2553). เยาวชนไทยใน  
กระแสการสื่อสารในยุคโลกาภิวัตน์.  
วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต.  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวพร โปรยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำ  
และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล  
ต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร  
กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มี  
นวัตกรรม ยอดเยี่ยม ปี 2552.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
องค์การ, คณะพัฒนา ทรัพยากร  
มนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหาร  
ศาสตร์.

สมถวิล ผลสะอาด. (2555). การรับรู้ของ

ประชาชนที่มีต่องานบริการด้าน  
สาธารณสุขของเทศบาลตำบลวังเย็น  
อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา.  
งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา  
วิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความ  
มั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2524). จิตวิทยาสังคม.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงสยามการ  
พิมพ์.

Anderson, N.R., & West, M.A. (1998).

Measuring climate inventory journal  
of innovation: development and  
validation of the team climate  
inventory. Journal of Organizational  
Behavior, 19, 235-258.