

การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรและ
วัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ
กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ
ที่ติดอันดับ SET 100 Index

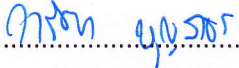
ณภัทริรา มุ่งธนวรกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2558

การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรและ
วัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ติดอันดับ SET 100 Index

ณภัทรธรา มุ่งธนวรกุล
คณะพัฒนาศาสตร์พัฒนาศาสตร์

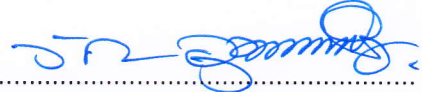
ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร. วาสิตา บุญสาร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พัฒนาศาสตร์และองค์การ)

รองศาสตราจารย์..... ..... ประธานกรรมการ
(ดร.จิรประภา อัครบวร)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ
(ดร.วาสิตา บุญสาร)

..... ..... กรรมการ
(ดร.ดวริต ตันท์สุภาศิริ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... คณบดี
(ดร.วิชัย อุตสาหจิต)

กันยายน 2558

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรและ วัฒนธรรมองค์การระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index
ชื่อผู้เขียน	นางสาวณภัทริรา มุ่งธนวรกุล
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
ปีการศึกษา	2558

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์การของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร กับวัฒนธรรมองค์การระหว่างจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั่วไป กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index และ 3) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) จำนวน 414 คน แบ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ จำนวน 197 คน และพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index (ประกาศ ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2557) จำนวน 217 คนการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม T-test และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการคัดเลือกปัจจัยเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน 2) บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET100 Index มีวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจสูงกว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั่วไป แต่วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว

วัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ของ ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) วัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว สามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงานที่ทำงานใน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้ร้อยละ 31.6 ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบชี้ให้เห็นว่าใน องค์การที่มีขีดความสามารถสูงจะมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การในระดับสูง และ วัฒนธรรมองค์การแบบมีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ ดังนั้น องค์การจึงควร สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การให้พนักงานใน องค์การอย่างทั่วถึง โดยอาจใช้วัฒนธรรมองค์การช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่สร้างโอกาส ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงาน เป็นทีม ให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงาน รวมทั้งมุ่งสร้างความรู้สึกรักผูกพันและความจงรักภักดี ต่อองค์การ

ABSTRACT

Title of Thesis	A Comparative Study Work Passion and Organization Culture: Between Companies listed on The Stock Exchange of Thailand and Companies listed on the SET 100 Index
Author	Miss Naphatthira Mungthanaworakun
Degree	Master of Science (Human Resource and Organizational Development)
Year	2015

The purposes of this research were (1) to study work passion and organization culture between companies listed on the Stock Exchange of Thailand and companies listed on the SET 100 Index; (2) to compare the level of work passion and organization culture between companies listed on the stock exchange of Thailand and companies listed on the SET 100 Index; and (3) to study the predictability of organization culture which affects work passion and organization culture. The sample was 414 employees of the companies listed on the Stock Exchange of Thailand divided to 197 employees of the companies listed on the Stock Exchange of Thailand and 217 employees of the companies listed on the SET 100 Index (announced on 16 June 2014). This research is the quantitative research. The instruments of this research are work passion and organization questionnaires; moreover, there is organization culture questionnaires. The researcher analyzed data by using the SPSS program. The statistical tools are frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, and multiple regression analysis by choosing the factors to the stepwise equation.

As a results, (1) the employees of the companies listed on the Stock Exchange of Thailand where are in the SET 100 Index have more work passion than the employees of companies listed on Thailand's stock exchange in terms of work passion overall and each dimension; (2) the companies listed on the stock exchange of Thailand where are in the SET 100 Index have more mission culture than the companies listed

on the stock exchange of Thailand but the adaptability culture, involvement culture, and the hierarchy culture of both groups are not different in statistical significance; and (3) the involvement culture, hierarchy culture, and adaptability culture can predict employee work passion of the companies listed on the stock exchange of Thailand about 31.6 percent. The research indicated that the high organizational performance has more work passion. Therefore, the organization should support the improvement and build up work passion for all employees in the organization. The organization culture also supports to make an opportunity of employees' work participation, cooperation, teamwork, and decision-making authority by employees. Additionally, it can make companionship and loyalty to their organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยการสนับสนุน และความอนุเคราะห์จากหลายฝ่าย ทั้งในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และองค์การเอกชน ที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูล คำชี้แนะ และข้อแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา บุญสาทร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่คอยให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนการเก็บข้อมูลจากองค์กรต่าง ๆ และที่สำคัญช่วยเติมพลังและกำลังใจจนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ และช่วยชี้แนะให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล จนเป็นที่มาของกรอบการวิจัยที่ชัดเจนและสามารถดำเนินการได้จนบรรลุผลสำเร็จ ขอขอบพระคุณ ดร.ดวริต ตันต์ศุภศิริ ที่กรุณาใช้เวลามาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทั้งยังใส่ใจถึงรายละเอียดของเล่มรายงาน การสะกิดคำที่ผู้วิจัยได้พิมพ์ผิดพลาดไป พร้อมทั้งช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลอีกด้วย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ประสานงานในองค์การกลุ่มตัวอย่างของการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ที่สละเวลางานเพื่อช่วยในการกระจายแบบสอบถาม รวบรวมแบบสอบถามคืนและส่งคืนให้ผู้วิจัย ซึ่งทุกท่านมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติดี ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณคุณแม่ที่คอยเป็นห่วงทั้งเรื่องการเรียนรู้ สุขภาพ และการทำงาน ขอขอบคุณคุณพ่อที่คอยสนับสนุนทั้งทุนทรัพย์และกำลังใจในการเรียนระดับปริญญาโทของผู้วิจัยอย่างเต็มที่ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ภาคปกติ รุ่นที่ 23 ที่คอยช่วยเหลือในระหว่างการเก็บข้อมูล รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อควรระวังในการทำวิทยานิพนธ์เสมอมา

ณภัทริรา มุ่งธนารกุล

กรกฎาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.1 ที่มาและแนวคิดในการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	6
1.3 คำถามในการวิจัย	6
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7 คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ	7
1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
1.9 สรุป	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion)	10
2.2 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	23
2.3 วัฒนธรรมองค์กรและความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร	33
2.4 บริบทองค์กรที่ศึกษา	36
บทที่ 3 วิธีการศึกษาวิจัย	40
3.1 กลุ่มประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	42

3.3	เกณฑ์การให้คะแนน	44
3.4	การแปลความหมายของคะแนน	44
3.5	คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	45
3.6	การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล	47
3.8	สรุปขั้นตอนในการศึกษาวิจัย	49
บทที่ 4	ผลการศึกษา	50
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
4.2	ค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร	54
4.3	ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร	56
4.4	ผลการทดสอบสมมติฐาน	57
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
5.1	สรุปผลการศึกษา	64
5.2	อภิปรายผลการศึกษา	65
5.3	ข้อจำกัด ประโยชน์ และข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม		73
ภาคผนวก		81
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	82
	ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	89
ประวัติผู้เขียน		92

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	สรุปแนวคิดตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ	30
2.2	หลักเกณฑ์ทั่วไปในการเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ (SET)	37
3.1	ค่าความเชื่อมั่น (Cornbrash's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม	46
3.2	สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	48
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประเภทบริษัทที่ติดอันดับ SET 100 Index และบริษัท จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ	51
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ขององค์การ (Work Passion) ของกลุ่มพนักงานที่ทำงานใน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index	55
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) ของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ	56
4.4	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของ ระหว่างพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index	57
4.5	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การระหว่างบริษัท จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index	59
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	60
4.7	ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ขององค์การของวัฒนธรรมองค์การ	61

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ลำดับชั้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์	14
2.2 กรอบแนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion)	18

บทที่ 1

ที่มาและความสำคัญ

1.1 ที่มาและแนวคิดในการศึกษา

เศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 การขยายตัวและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม ทำให้สังคมโลกต้องปรับตัวอย่างเร่งรีบเพื่อชิงความได้เปรียบในเชิงธุรกิจ (ชมพู่ โกติรัมย์, 2551) โดยไกรยส ภัทราวาท (2556) ผู้เชี่ยวชาญนโยบายเศรษฐศาสตร์การศึกษากล่าวว่า ในช่วงศตวรรษที่ 19 - 20 อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของโลกเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 2 - 3% ต่อปี แสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานที่เพิ่มขึ้น สืบเนื่องมาจากการสนับสนุนของนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ แต่ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 อัตราการเจริญเติบโตดังกล่าวกลับลดลงอยู่ที่ปีละ 1% สืบเนื่องมาจากการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ลดลงเมื่อเทียบกับศตวรรษที่แล้ว จึงเป็นความท้าทายของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ในการผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นทุนมนุษย์ (Human Capital) หรือคนในศตวรรษที่ 21 จึงจะต้องมีทรัพยากรความรู้ในเชิงประยุกต์ที่สามารถสั่งสมเป็นทักษะหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งขีดความสามารถในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ (ชมพู่ โกติรัมย์, 2551)

ในการบริหารองค์การเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรในการผลิตที่สำคัญ 4 ปัจจัยอันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) โดยปัจจัยการผลิตทั้ง 4 ปัจจัยนั้น เป็นที่ยอมรับกันว่าคน (Man) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและควบคุมการบริหารงานภายในองค์การทั้งหมด (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค และวิยะดา วิริยะภูรี, 2551) คนที่เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การจะสามารถสร้างความแตกต่างให้กับแต่ละองค์การ ช่วยสร้างขีดความสามารถและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในปัจจุบันที่อยู่ในสภาวะการแข่งขันสูง และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เท่าเดิมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มากขึ้น ฉะนั้นความทุ่มเทของคนในองค์การจึงกลายเป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ (เฮย์กรุป, ม.ป.ป.; สุรพงษ์ มาลี, 2549) ซึ่งความสำเร็จขององค์การสามารถเกิดได้จากการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แล้วใช้ความรู้ความสามารถของคนในองค์กรสร้างผลกำไรให้เพิ่มขึ้น สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์กรจนนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2554) ซึ่งองค์กรธุรกิจชั้นนำต่างก็ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อาทิ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) กล่าวในงานเสวนาพิเศษ “กลยุทธ์สร้างคนเพื่อความสำเร็จในองค์กร” ว่า CP All ให้ความสำคัญกับคนที่มีใจรักองค์กร เนื่องจากคนที่มีใจรักองค์กรจะทำงานด้วยความทุ่มเท และปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร เช่นเดียวกับ P&G ที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จนทำให้เขาสามารถเจริญเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้แก่ P&G และยังเป็นรากฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จด้านการตลาดและด้านอื่น ๆ ตามมา เนื่องจากมีพนักงานที่มีคุณภาพ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเกิดวิกฤตใด ๆ ก็สามารถนำพาองค์กรฝ่าวิกฤตทั้งปวงไปได้ในที่สุด (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2552)

ผลการวิจัยของ The World Federation of People Management Associations and the Boston Consulting Group (Strack, Caye, Von der Linden, Quiros, & Haen, 2012) เป็นอีกงานวิจัยหนึ่งที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีนั้น จะมีรายได้สูงกว่าองค์กรที่มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่ดีถึง 3.5 เท่า สามารถสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขันโดยการมอบคุณค่าที่ดีที่สุดของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ อาทิ การมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้น (Increased Market Share) และความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) ส่วนผลประกอบการด้านการเงิน (Financial-Based Performance) อาจดูได้จาก ผลกำไร (Profit) ผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment) การสร้างความมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้น (Shareholder Wealth Creation) (Bharadwaj, Varadarajan & Fahy, 1993) จึงอาจกล่าวได้ว่า องค์กรที่มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะสามารถคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน มีโอกาสสร้างผลการดำเนินงานให้เพิ่มขึ้น มีผลกำไรให้เพิ่มขึ้น และมีส่วนแบ่งการตลาดที่เติบโตขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (Fahy & Smithee, 1999) ในขณะเดียวกันองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีความได้เปรียบในการแข่งขันก็จะมีพนักงานมีความรู้ความสามารถสูง องค์กรสามารถดึงส่วนที่ดีที่สุดของพนักงานออกมาใช้และรักษาพนักงานที่ดีที่สุดไว้ได้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551; นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2551) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Collins (อ้างถึงในทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) ที่ทำการศึกษาพบว่าบริษัทจำนวน 11 แห่งจาก 1,435 บริษัท มีผลการดำเนินงานที่ดีเลิศ หรือมีสมรรถนะสูงก็จะมีพนักงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน พนักงานจะให้ความสำคัญกับลูกค้า ตระหนักถึงการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด และรับผิดชอบในการกระทำของตน

นอกจากนี้การที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในยุคศตวรรษที่ 21 หรือยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้นั้น Hamel (2009 อ้างถึงใน โชติรส ดำรงสถานติ และวาสิตา บุญสาธ, 2557) ได้เสนอแนวคิดว่าจะต้องใช้ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนหรือ Work Passion ซึ่งเป็นคุณลักษณะหรือขีดสมรรถนะที่สำคัญที่สุดเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร และในงานวิจัยของ Locke (2000) ที่ทำการวิเคราะห์เชิงคุณภาพก็พบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนหรือ Work Passion เป็นหนึ่งในลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จและมีความมั่งคั่ง ตัวอย่างเช่น Michael Bloomberg, Bill Gates, Ken Iverson (Nucor) และ Mary Kay Ash (Mary Kay) ซึ่งความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนนี้มีส่วนทำให้นักสร้างสรรค์ประสบความสำเร็จ เป็นเหมือนเชื้อเพลิงในการทำงาน มีพื้นฐานของเหตุผล ความเป็นจริง ข้อเท็จจริง และระบุสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Work Passion) ในบริบทขององค์กรและการทำงานจึงมีการกล่าวถึงกันมากช่วง 15 ปีที่ผ่านมา และเป็นคุณลักษณะของพนักงานที่องค์กรพึงประสงค์ที่น่าสนใจ นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) เป็นอารมณ์ ความรู้สึกของคนที่มีความชอบและรักในงานที่ทำ เห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน และความรักดังกล่าวก็คือตัวขับเคลื่อนให้การทำงานประสบความสำเร็จ (Hill, 2002; Marques, 2007; Neumann, 2006) และยังเป็นลักษณะของคนที่องค์กรพึงประสงค์เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นพลังที่ช่วยให้คนในองค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนบุคคล องค์กร และประเทศไปสู่ความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นยุคสมัยใด (โคเวสส์, 2547; โชติรส ดำรงสถานติ และวาสิตา บุญสาธ, 2557) Zigarmi, Houson, Witt, & Diehl (2011) กล่าวว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเป็นอารมณ์เชิงบวกของจิตใจที่เกิดจากการรับรู้ถึงคุณค่าในงาน ความมีอิสระในการทำงาน การทำงานร่วมกัน ความก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ซึ่งการรับรู้ที่กล่าวมานั้นจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เกิดความพยายามในการทำงานอย่างรอบคอบ มีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว มีผลการทำงานที่ยอดเยี่ยม มีความพึงพอใจในการทำงาน อัตราการลาออกลดลง และอยู่ทำงานกับองค์กรนานขึ้น และมีความเกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอีกด้วย (Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, Léonard, Gagné, & Marsolais, 2003; Ho, Wong, & Lee, 2011; Liu, Chen, & Yao, 2011; Houliort, Philippe, Vallerand, & Ménard, 2014)

จากงานวิจัยของ Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, and Dichl (2009) ที่ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่ปี 1980 จนถึงปี 2005 สรุปได้ว่าความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการขับเคลื่อนความรักและความมุ่งมั่นของพนักงาน ในทางกลับกันความรักและความมุ่งมั่นของพนักงานก็เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีของ

ลูกค้าและพลังขององค์กร ส่วนการศึกษาวิจัยในแนวคิดที่ใกล้เคียงกันก็คือ แนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันสูง จะมีผลการดำเนินงานสูงกว่าองค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันต่ำ อาทิ สามารถทำให้ความพึงพอใจของลูกค้า (Customers Satisfaction) สูงกว่า 21% ผลผลิต (Productivity) 25% ความสามารถในการทำกำไร 21% มีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับ 16% และอัตราการลาออกของพนักงานน้อยกว่า 25% (Employee Turnover) อีกด้วย (The Gallup Organization, 2013)

นอกจากนี้ว่าสิตา บุญสาธ (2556) ยังกล่าวถึงความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบทความเรื่องการสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ว่า ปัจจุบันมีองค์กรขนาดใหญ่ที่นำคำว่า “ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน หรือ Passion” มาระบุเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถขององค์กร ปรัชญาองค์กร ค่านิยมองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย เช่น The Coca Cola, Bridgestone, Dtac, JSL Global Media, BEC-Tero เป็นต้น เพื่อสะท้อนให้ลูกค้าหรือบุคคลภายนอกเห็นถึงความมุ่งมั่น ทুমเท ขีดความสามารถขององค์กรและพนักงานในการสร้างสรรค์ และส่งมอบสินค้าหรือบริการที่เหนือกว่าคู่แข่งได้ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสนใจของนักทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารในองค์กรที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์กร พยายามสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร โดยใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวช่วยในการผลักดัน ผู้วิจัยจึงสนใจตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ถือเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กรที่สามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กร และเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อหนุนหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรสามารถที่จะเป็นสาเหตุในการก่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้ (Krefting & Frost, 1985; Scholz, 1987; พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553) เนื่องจากทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2553) และการกำหนดขอบเขตวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร (Krefting & Frost, 1985) มีงานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งด้านการเงินและด้านอื่น ๆ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยวัฒนธรรมที่จะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรต้องเป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) (Calori & Sanin, 1991; Kotter & Heskett, 1992; Gordon & DiTomaso, 1992; Denison & Mishra, 1995; Ogbonna & Harris, 2000) นอกจากจะมีความสัมพันธ์กับผล

การดำเนินงานขององค์กรแล้ว วัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรอีกด้วย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรจะจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมและค่านิยมร่วมกัน โดยทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ให้กับองค์กร ช่วยสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานในองค์กรให้เกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน จนนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร (Kotter & Heskett, 1992; Hellriegel, Slocum, & Woodman, 2001)

ปัจจุบันมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในบริบทขององค์กรธุรกิจต่าง ๆ มากมาย โดยเริ่มศึกษากันอย่างกว้างขวางตั้งแต่ปี 1980 งานเขียนและงานวิจัยส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในฐานะที่เป็นเหมือนกุญแจสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และทำให้องค์กรธุรกิจประสบความสำเร็จได้ (ปริณ บุญฉนวน, 2556) แต่ก็ยังไม่พบการศึกษาในบริบทขององค์กรธุรกิจในประเทศไทยมากนัก อีกทั้งตัวแปรความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีการศึกษาวิจัยกันน้อยทั้งในมุมมองที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร และการศึกษาเชิงประจักษ์ในองค์กรที่มีผลการดำเนินงานสูง ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาถึงเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) โดยเลือกที่จะทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index ซึ่งบริษัทที่เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ถือเป็นบริษัทผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ แล้วว่าเป็นบริษัทที่มีผลการดำเนินงานที่ดีและมีฐานะมั่นคงในระดับหนึ่ง การเข้าจดทะเบียนก็สามารถช่วยเสริมสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่บริษัท เกิดการยกระดับมาตรฐานการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและรัดกุม เพื่อสร้างผลการดำเนินงานให้สามารถดึงดูดนักลงทุน โดยมีราคาหุ้นเป็นตัวสะท้อนภาพความเชื่อมั่นที่สาธารณชนมีต่อกิจการของบริษัท อีกทั้งการที่สามารถระดมทุนจากประชาชนเพื่อนำไปใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนหรือขยายธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว ก็ก่อให้เกิดความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน และอีกประเด็นที่สำคัญกับการเป็นบริษัทจดทะเบียนและมีการให้โครงการเสนอขายหลักทรัพย์ให้แก่กรรมการหรือพนักงานของบริษัท (Employee Stock Option Program หรือ ESOP) ก็สามารถเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของที่จะทำให้เกิดความภักดีและความภูมิใจให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่บริษัท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2556) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index เพื่อดูความแตกต่างของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรของทั้ง 2 กลุ่ม รวมไปถึงความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำเสนอประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ

และเชิงปฏิบัติ ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของคนในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์การของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร กับวัฒนธรรมองค์การระหว่างบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index

1.2.3 เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของวัฒนธรรมองค์การ

1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรต่างกันอย่างไร

1.3.2 บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างไร

1.3.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบใดที่เป็นตัวทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรที่ต่างกัน

1.4.2 บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน

1.4.3 วัฒนธรรมองค์กรมีความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยต้องการศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การกับวัฒนธรรมองค์การ ในบริบทขององค์การที่มีผลการดำเนินงานในระดับสูง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อหาคำอธิบายเกี่ยวกับประเด็นที่ทำการศึกษา ตลอดจนทำการสรุปผลและเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา ในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ต่อไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 นักวิชาการ นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจทั่วไป ทราบถึงระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

1.6.2 นักวิชาการ หรือนักวิจัยที่สนใจเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ และวัฒนธรรมองค์การสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปศึกษาต่อยอดความรู้เพิ่มเติม

1.6.3 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทราบถึงระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ และวัฒนธรรมองค์การของตนเอง แล้วนำผลการวิจัยไปต่อยอดสำหรับการพัฒนาตนเอง หรือพนักงานในองค์กรได้

1.6.3 ผู้บริหารองค์การธุรกิจและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสนใจในเรื่องความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การและวัฒนธรรมองค์การ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในการสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การให้กับพนักงานในองค์กร หรือปรับวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองได้

1.7 คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1.7.1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ (Work Passion) หมายถึง ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ ความรักหรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคลอันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Zigarmi et al., 2011) ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน (Behavior) ที่สร้างสรรค์ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ (Intent to Stay) 2) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) 3) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) 4) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

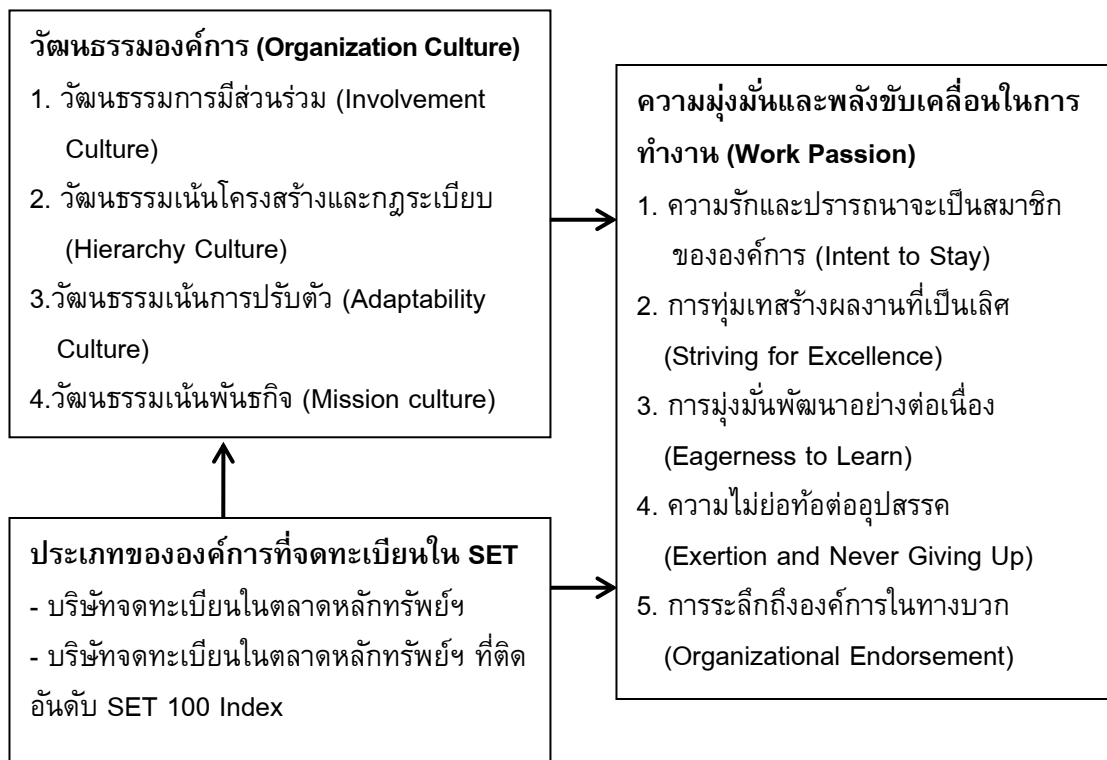
(Exertion and Never Giving up) 5) การระลึกถึงองค์การในทางบวก (Organizational Endorsement) (โชติรส ดำรงสานติ, 2554)

1.7.2 วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) หมายถึง กรอบแบบแผน ค่านิยม และความเชื่อที่เกิดขึ้นในองค์การ ที่พนักงานในองค์การส่วนใหญ่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน สามารถชี้นำพฤติกรรมและวิธีปฏิบัติงานของพนักงาน ช่วยในการแก้ปัญหาที่องค์กรเผชิญได้สำเร็จ แล้วสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ ๆ ได้ (Schein, 2010)

1.7.3 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หมายถึง องค์การที่ผ่านขั้นตอนการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และมีรายชื่ออยู่ในรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2557

1.7.4 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index หมายถึง องค์การที่ผ่านขั้นตอนการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และมีรายชื่อติดอันดับหลักทรัพย์ที่นำมาใช้ในการคำนวณดัชนี SET 50 Index และ SET100 Index (ระหว่างวันที่ 1 ก.ค. 2557 - 31 ธ.ค. 2557)

1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.9 สรุป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ (Work Passion) และ วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) ระหว่างกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index เพื่อนำเสนอระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์การในองค์การที่มีผลการดำเนินงานในระดับสูงหรือองค์การสมรรถนะสูง ตลอดจนเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติต่อที่ผู้สนใจตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ต่อไป โดยผู้วิจัยได้ทำการประมวลเอกสาร รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ (Work Passion) และวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) ซึ่งจะได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 ต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ระหว่างกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร ผู้วิจัยจึงรวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- 2.1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร
- 2.2 วัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 วัฒนธรรมองค์กรกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร
- 2.4 บริบทองค์กรที่ศึกษา

2.1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion)

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเป็นแนวคิดของความรัก ความมุ่งมั่นในบริบทของการทำงานที่ได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงสหัสวรรษใหม่ (Ho et al., 2011) เดิมทีเรื่องของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน หรือ Passion ส่วนใหญ่ถูกนำมาศึกษาในเชิงจิตวิทยาสังคมในบริบทที่ไม่ใช่การทำงานในองค์กร แต่เป็นการศึกษาในมุมมองเรื่องความรัก (Romance) การพนันและกีฬา เช่น ฮอกกี้ (Hockey) ฟุตบอลและการขี่จักรยาน (Vallerand et al., 2003; Ho et al., 2011) ต่อมาจึงเริ่มมีการศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบริบทของการทำงาน ซึ่งช่วงแรกนักวิชาการได้เริ่มต้นในการศึกษาและค้นหาแนวคิดของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบริบทของการทำงาน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้จัดการ นักศึกษา นักการศึกษา และกลุ่มคนอื่นๆ (Ho et al., 2011) ดังนั้นในช่วง 10 - 15 ปีที่ผ่านมา ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรจึงเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจในบริบทขององค์กรและการทำงานมากขึ้น นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเป็นอารมณ์ ความรู้สึกของคนที่มีความชอบและรักในงานที่ทำ เห็นคุณค่าและ

ความสำคัญของงาน และความรักดังกล่าวก็คือตัวขับเคลื่อนให้งานประสบความสำเร็จ (Hill, 2002; Marques, 2007; Neumann, 2006) เชื่อว่าหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรได้ ก็จะไปสู่ผลการทำงานที่โดดเด่นของพนักงาน (Hill, 2002; Marques, 2007) และยังเป็นลักษณะของพนักงานที่องค์กรพึงประสงค์เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (โคเวสส์, 2547; โซติรส ตำรงศานติ และวาสิตา บุญสาทร, 2557)

2.1.1 ความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร

คำว่า Passion ตามความหมายในพจนานุกรมมีความหมายว่า ความหลงใหล ความโกรธ กิเลส ซึ่งเป็นความหมายเชิงลบ แรกเริ่มในการศึกษาเกี่ยวกับ Passion จึงถูกมองในเชิงลบโดยคนที่มี Passion ถือเป็นคนที่มีความทุกข์รูปแบบหนึ่ง ซึ่งในงานวิจัยของ Ho et al. (2011) กล่าวถึงการศึกษาในอดีตว่าคนที่มี Passion จะถูกมองในลักษณะของ Workaholics ซึ่งหมายถึงคนที่ทำงานหนักมาก เห็นงานสำคัญกว่าทุกสิ่ง หรือเรียกง่าย ๆ ว่าคนบ้างาน ต่อมา Passion ถูกศึกษาในเชิงบวกมากขึ้น มีนักวิชาการเสนอว่า Passion หรือความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนคือความชอบอย่างแรงกล้าที่บุคคลมีต่อการทำงานหรือกิจกรรมหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่า มีความสำคัญ โดยพร้อมที่จะอุทิศ ทุ่มเทเวลาและพลังงานในการทำกิจกรรมนั้น บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขเมื่อได้มีส่วนร่วมหรือทุ่มเทในการทำกิจกรรมเหล่านั้น (Baum & Locke, 2004; Shane, Locke, & Collins, 2003; Vallerand et al., 2003) ในขณะที่โคเวสส์ (2547) มองว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเป็นพลังงานอันไร้ขีดจำกัดเป็นจิตวิญญาณซึ่งทำให้บุคคลสามารถสร้างผลลัพธ์ที่พิเศษและแตกต่างโดยมีความเชื่อที่ว่าไม่มีอะไรที่ยากลำบากเกินไปเป็นพลังที่เปลี่ยนความตั้งใจของบุคคลให้เกิดเป็นผลสำเร็จโดยผู้ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีพลังที่จะขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ (Lucas, 1999)

ปัจจุบันการศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบริบทของการทำงานในองค์กรเริ่มมีความชัดเจนขึ้นเห็นได้จากงานวิจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ ก็ได้มีการนำแนวคิดของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนมาศึกษาโดยมองว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นทัศนคติและองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการการเป็นผู้ประกอบการ เป็นอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกที่รุนแรงมักมีความเกี่ยวข้องกับงาน หรือกิจกรรมของผู้ประกอบการและมีผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ประกอบการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ (Cardon, Wincent, Singh, & Drnovsek, 2009) คนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจะเป็นคนที่มีความสนใจ และมีความกระตือรือร้นในทำงานของตนเอง (Ho et al., 2011; Vallerand et al., 2003) เมื่อคนมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนก็จะแสดงออกผ่านการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ซึ่งอาจจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกลักษณะที่ชัดเจนของแต่ละบุคคล

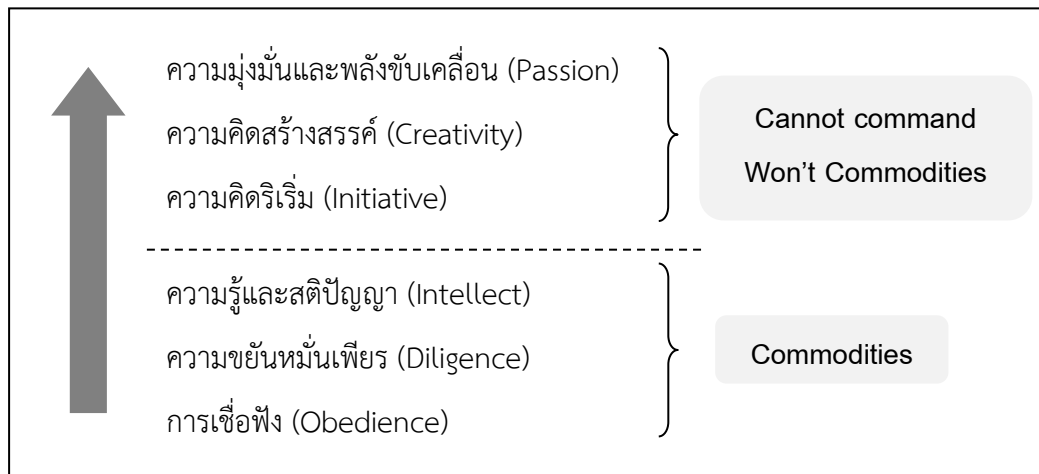
ด้วย (Ho et al., 2011) ไม่เพียงแต่เป็นองค์ประกอบทางอารมณ์เท่านั้น ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนยังเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของคน เพราะสามารถแสดงออกได้จากความพยายามในการใช้ความคิดของแต่ละบุคคลในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน ยิ่งกว่านั้นยังทำให้แต่ละบุคคลมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น มีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกัน มีทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความท้าทายมากขึ้น (Fredrickson, 1998; Ho et al., 2011; Vallerand et al., 2003) Integro Leadership Institute โดย Ayers, Cahill, and Hardie (2014) ให้ความเห็นว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนนั้น จะมีความผูกพันและความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในการทำงานของตนเองให้ดีที่สุด มีความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่องานที่ทำ จนสามารถสร้างงานที่มีมูลค่า อีกทั้งยังมีความความรู้สึกที่ดีกับองค์กร ซึ่งความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นที่พนักงานมีต่อองค์กรเป็นผลให้พนักงานสามารถส่งมอบคุณค่าพิเศษให้กับลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์กรได้ สอดคล้องกับ Zigarmi et al. (2011) ที่เสนอว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนคือความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์และด้านกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ซึ่งในมุมมองของนักวิชาการไทยก็มีความเห็นใกล้เคียงว่า เป็นพลังที่เกิดจากความสนใจความชอบหรือความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและสามารถเปลี่ยนความตั้งใจของบุคคลนั้นให้เกิดเป็นผลสำเร็จ (โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาทร, 2557)

จากความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบริบทของการทำงานที่ได้รวบรวมมา กล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นความชอบ ความรัก ความมุ่งมั่นที่บุคคลมีต่อการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ และมีความสุข ความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมจนกระทั่งงานประสบผลสำเร็จ รวมทั้งเกิดความผูกพัน ความรักและภูมิใจต่อองค์กรของตนเองด้วย เนื่องจากการศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงานวิจัยของไทยยังมีจำนวนน้อย ภาษาไทยที่ใช้สื่อความหมายของแต่ละงานวิจัยยังไม่ตรงกัน การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงจะใช้คำภาษาไทยว่า “ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร” ตามโชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาทร (2557) และใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Work Passion” ตามงานวิจัยของ Zigarmi et al. (2011) และให้นิยามของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรว่าหมายถึงความมุ่งมั่น ความไม่ย่อท้อ ความรักหรือความสนใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีความสุข หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคลอันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรม (Behavior) ที่สร้างสรรค์ (โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาทร, 2557; Zigarmi et al., 2011)

2.1.2 ความสำคัญของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร

Locke (2000) ทำการวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร หรือ Work Passion เป็นหนึ่งในลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ และมีความมั่งคั่ง ตัวอย่างเช่น Michael Bloomberg, Bill Gates, Ken Iverson (Nucor) และ Mary Kay Ash (Mary Kay) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนมีส่วนทำให้นักสร้างสรรค์ประสบความสำเร็จ เปรียบเหมือนเชื้อเพลิงในการทำงานอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ความเป็นจริง ข้อเท็จจริง และระบุสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรณีศึกษาของ Ayers et al. (2014) ที่ทำการสังเกตบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในออสเตรเลียที่สามารถเพิ่มยอดขายได้เป็น 2 เท่าในขณะที่เพิ่มจำนวนพนักงานแค่ 29% โดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กรพยายามเพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรให้พนักงานให้สูงขึ้น และจากความพยายามนี้ พบว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรจะมีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น เกิดการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และการปรับปรุงความผูกพันของพนักงาน จนส่งผลให้องค์กรมีสินค้าและบริการที่ดีขึ้นด้วย เช่นเดียวกับ Hagel, Brown, Ranjan, and Byler (2014) ที่พบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเพราะทำให้คนทำงานมีมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุผลการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องการพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน เพราะจะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและผลการทำงานอย่างสุดความสามารถและยั่งยืน

ในขณะที่ Hamel (2009 อ้างถึงใน โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาร, 2557) ได้นำเสนอลำดับขั้นคุณลักษณะหรือขีดสมรรถนะของแรงงานที่องค์กรพึงประสงค์ในแต่ละยุคสมัย โดยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเป็นคุณลักษณะหรือขีดสมรรถนะที่สำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์หรือยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่พลังปัญญา ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์คือรูปแบบใหม่ของทรัพย์สิน (ภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์
แหล่งที่มา: โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาทร, 2557.

จากภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงลำดับชั้นคุณลักษณะหรือขีดสมรรถนะของพนักงานทั้ง 6 ประการ ที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จในระดับที่แตกต่างกัน โดยเริ่มจากระดับชั้นที่ 1 คือการเชื่อฟัง (Obedience) พนักงานจะมีความสามารถในการเข้าใจทิศทางและทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความสามารถในขั้นพื้นฐาน ระดับชั้นที่ 2 ความขยันหมั่นเพียร (Diligence) คือความอุตสาหพยายามและทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบอย่างดีที่สุดโดยไม่ใช้ทางลัด ระดับชั้นที่ 3 ความรู้และสติปัญญา (Intellect) เป็นระดับที่องค์กรส่วนใหญ่ใช้ความพยายามอย่างมาก ในการแสวงหาพนักงานที่มีความรู้และความสามารถสูง เนื่องจากพนักงานเหล่านี้มีความสนใจที่จะพัฒนาทักษะของตนเองและค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการทำงาน ระดับชั้นที่ 4 ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการคิดค้น หาความท้าทายใหม่ ๆ และแสวงหาหนทางใหม่ในการเพิ่มคุณค่าโดยไม่จำเป็นต้องบอก ระดับชั้นที่ 5 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความสามารถในการเข้าถึงปัญหาและหาทางออกของปัญหา โดยเป็นการนำแนวคิดที่มีอยู่มาผสมผสานกันเกิดเป็นผลงานหรือทางออกที่ดีขึ้นหรือสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ และลำดับชั้นสุดท้ายคือความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Passion) เป็นสิ่งที่เปลี่ยนความตั้งใจให้เป็นความสำเร็จ คนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนจะสามารถหาหนทางที่จะป็นปายข้ามอุปสรรคและปฏิเสธการยอมแพ้ (โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาทร, 2557)

2.1.3 แนวคิดของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร

แนวคิดเรื่องความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรได้รับการพัฒนามาต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการศึกษาในบริบทที่ไม่ใช่การทำงาน เช่น ความรัก กีฬา หรือการพนัน จนเริ่มมีการศึกษาในบริบทของการทำงานในองค์กร ซึ่งมีทั้งแนวคิดในเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการ

ทำงานที่มีความสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการที่ว่าบุคคลรักที่จะทำสิ่งใด ก็ยอมทำสิ่งนั้นได้ดี จนพัฒนามาเป็นแนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร

2.1.3.1 แนวคิดของ Vallerand et al. (2003)

แนวคิดของ Vallerand et al. ถูกเรียกว่า The Dualistic Model of Passion โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง (Need for Autonomy) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Need for Relatedness) ความต้องการเป็นคนที่มีความทักษะและความสามารถ (Need for Competence) เมื่อความต้องการเหล่านี้ถูกเติมเต็ม บุคคลจะเกิดปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ จนเกิดเป็นประสบการณ์ที่สามารถช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาและการเติบโต จากทฤษฎีการกำหนดตนเองนี้ Vallerand et al. จึงกำหนดนิยามของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรว่า เป็นความชอบอย่างแรงกล้าที่บุคคลมีต่อกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ (หรือรัก) เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ พร้อมทั้งจะอุทิศ ทูมเททั้งเวลา และพลังงานในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมนั้นๆ จากการวิจัยของ Vallerand et al. ที่ผ่าน มาแสดงให้เห็นว่าคนจะมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนต่อกิจกรรมที่มีคุณค่า ซึ่งต้องใช้ทั้งเวลา พลังงาน รวมถึงความชื่นชอบต่อกิจกรรมเหล่านั้นด้วย ซึ่งทุกอย่างเกี่ยวข้องกับความผูกพัน การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่แต่ละบุคคลทุ่มเทให้โดยนักวิชาการทั้ง 2 ท่าน ได้เสนอรูปแบบของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบริบทการทำงานไว้ 2 รูปแบบ ได้แก่ Harmonious Passion และ Obsessive Passion

1) Harmonious Passion เป็นผลมาจากกระบวนการทางความคิดที่อิสระของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกสมัครใจ เต็มใจหรือสามารถใช้ความรู้ได้อย่างอิสระในการทำงาน ความหมายว่าบุคคลที่รู้สึกอิสระ มีความสมัครใจหรือเต็มใจในการทำงาน จะมองว่างานดังกล่าวเป็นงานที่มีความสำคัญ ลักษณะของตัวงานมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย คนที่มี Harmonious Passion จะสามารถสร้างแรงจูงใจที่ทำให้คนมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ มีอิสระในการเลือกที่จะทำงาน ไม่ใช่ทำงานเพราะแรงกดดันหรือผลลัพธ์ที่แฝงมากับงาน (เช่น ความรู้สึกของการได้รับการยอมรับจากสังคม) และงานที่ทำนั้นจะไม่ขัดแย้งหรือเบียดเบียนเวลาส่วนอื่นๆ ในชีวิตประจำวัน เพราะสามารถควบคุมเวลาการทำงานของตนเองได้

2) Obsessive Passion เป็นรูปแบบที่จะตรงกันข้ามกับ Harmonious Passion กระบวนการทางความคิดไม่มีอิสระ ถูกควบคุมจากแรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งแรงกดดันจากตนเองและแรงกดดันจากคนรอบข้างรวมถึงภาระผูกพันบางอย่างที่แฝงมากับงาน (เช่น ต้องการการยอมรับจากสังคม) หมายความว่าบุคคลจะเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญก็ต่อเมื่อมีแรงกดดันบางอย่างหรือผลกระทบที่เกี่ยวกับงาน ตัวอย่างเช่น แรงกดดันที่มาจากความรู้สึกที่

อยู่เหนือกว่าคนอื่น (เช่น เป็นหัวหน้าหรือมีความเชี่ยวชาญพิเศษกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น) หรือ การได้รับการยอมรับจากสังคมที่มาจากงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่บุคคลชื่นชอบอย่างมาก แต่แรงกดดันดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำเพื่อที่จะรักษาศักดิ์ศรี และคุณค่าในตนเองไว้ คนที่มี Obsessive Passion จะมองว่างานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต จะทุ่มเททำงานจนไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องอื่นๆ ของชีวิตได้

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนทั้ง 2 รูปแบบ ต่างก็มีความโดดเด่นในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลงานที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากความแตกต่างในแง่ของการทำงานที่เกิดจากความเต็มใจกับการทำงานที่เกิดจากแรงกดดันรอบข้าง จึงมีความเป็นไปได้ว่า หนึ่งในรูปแบบของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนดังกล่าวจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงบวกได้ (Ho et al., 2011) ซึ่งงานวิจัยของ Vallerand et al. (2003) ที่ทดสอบปัจจัยเชิงโครงสร้างของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนทั้ง 2 รูปแบบ พบว่าทั้ง Harmonious Passion และ Obsessive Passion มีลักษณะเด่นที่เหมือนกันคือความชอบที่มีต่องาน มองว่างานนั้นมีความสำคัญต่อตนเอง แต่ต่างกัน ตรงที่ผลลัพธ์ในเชิงจิตวิทยา โดยเฉพาะ Harmonious Passion จะเกิดผลในเชิงบวกทั้งด้านอารมณ์และความคิดในระหว่างและหลังจากการทำงาน ในขณะที่ Obsessive Passion ทำให้เกิดความรู้สึกและความคิดในเชิงลบต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลกระทบเชิงลบหลายอย่าง เช่น ความวิตกกังวล ความรู้สึกอึดอัด ความรู้สึกผิด และขาดความตั้งใจ

แนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของ Vallerand et al. (2003) พัฒนามาจากการประมวลงานวิจัยในเชิงจิตวิทยาสังคม จนได้เป็นแนวคิดที่มีความชัดเจนทั้งในเรื่องของคำนิยามและรูปแบบลักษณะของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบริบทของการทำงาน นอกจากนี้ยังได้สร้างแบบวัดที่เรียกว่า The Passion Scale ซึ่งต่อมามีนักวิชาการหลายคนนำแนวคิดและแบบวัดดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง อาทิงานวิจัยของ Ho et al. (2011) ที่นำแนวคิดของ Vallerand et al. มาเป็นแนวทางในการศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบริบทขององค์การและนำเสนอแนวความคิดที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การทั้ง 2 รูปแบบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ เป็นต้น สรุปได้ว่าแนวคิดของ Vallerand et al. เป็นการมองรูปแบบของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งจะส่งผลต่ออารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

2.1.3.2 แนวคิดของ Zigarmi et al. (2011)

Zigarmi et al. เริ่มศึกษาแนวคิดนี้ในปี 2006 ทำการศึกษาและพัฒนาแนวคิดของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนมาอย่างต่อเนื่องจนได้แนวคิดที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำเสนอคำนิยาม ตัวแบบ (Model) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน รวมถึงพฤติกรรมของคนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นแนวคิด

ที่มอง ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในเชิงบวก ต่างจาก Vallerand et al. (2003) ที่มองความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

Zigarmi et al. (2011) ให้นิยามของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การว่าเป็นความไม่ย่อท้อ ความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์และด้านกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลผลิต การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ความปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานโดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ 12 ปัจจัย แบ่งเป็นปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Moderating Factors) ดังนี้

1) ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors)

(1) ความร่วมมือ (Collaboration) คือการที่พนักงานรับรู้ถึงความร่วมมือเป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่าการแข่งขันภายในทีมหรือในหน่วยงานภายในองค์กร

(2) ความเท่าเทียมในการทำงาน (Distributive Justice) พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากร ค่าตอบแทน ภาระงานที่เหมาะสม มีความเท่าเทียมกัน

(3) ความเท่าเทียมด้านนโยบายและขั้นตอนทำงาน (Procedural Justice) พนักงานรับรู้ในฐานะที่เท่าเทียมกัน การใช้กฎ ระเบียบควรเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกคน

(4) ความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือการทำให้พนักงานรับรู้ว่าองค์กรพร้อมสนับสนุนโอกาสในการทำงานและการเติบโตในสายอาชีพ

(5) ผลงานที่คาดหวัง (Performance Expectation) พนักงานต้องรับรู้ว่าผลงานที่ได้จากการทำงาน ต้องได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ

2) ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

(1) มอบหมายงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) คือการที่พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของพวกเขามีความสำคัญต่อองค์การทั้งภายในและภายนอกและมีคุณค่าที่ยั่งยืนสำหรับตนเองและผู้อื่น

(2) ความอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) คือการที่พนักงานรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องการทำงานและภาระหน้าที่ของตนเองสามารถควบคุมการทำงานและใช้ความสามารถของพวกเขาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายได้

(3) ผลสะท้อนกลับในการทำงาน (Feedback) ทำให้พนักงานรับรู้ข้อมูลหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องพวกเขา โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

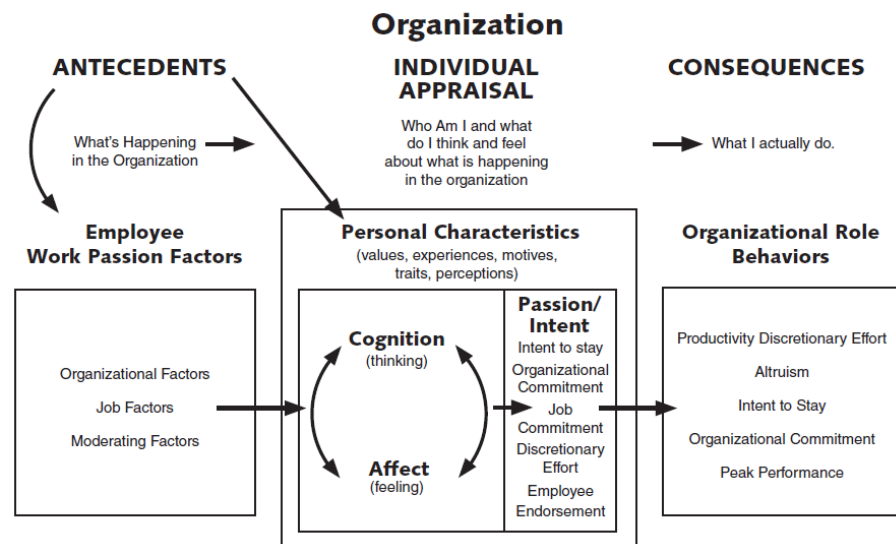
(4) ความเหมาะสมของภาระงาน (Workload Balance) พนักงานรับรู้มีภาระงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับช่วงเวลาที่สามารถทำได้สำเร็จ

(5) งานที่หลากหลาย (Task Variety) เป็นการที่พนักงานรับรู้ว่างานที่ต้องทำให้สำเร็จนั้นมีความแตกต่าง และหลากหลายมากพอที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้

3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Moderating Factors)

(1) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Connectedness to Leader) เป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานของตนเอง

(2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to Colleagues) เป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของตนเอง



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion)

แหล่งที่มา: Zigarmi et al., 2011.

จากภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) จะเห็นว่า เมื่อพนักงานเกิดการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์และด้านกระบวนการคิดแล้ว ก็จะนำไปสู่ความตั้งใจและพฤติกรรมในการทำงาน (Behavior) 5 ประการ ได้แก่ 1) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to Stay) คือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้ 2) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Organizational Commitment) คือการที่พนักงานมีความรับผิดชอบต่อนโยบายขององค์กร มีความกระตือรือร้นและปรารถนาจะทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

3) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Job Commitment) คือ การที่พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานของหน่วยงานหรือบุคคล รวมทั้งมีความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงาน 4) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Discretionary Effort) คือการใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คำนึงค่าและรอบคอบ 5) กล่าวถึงองค์การในทางบวก (Employee Endorsement) มีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการกล่าวถึงองค์การในทางบวกแก่ผู้อื่น

แนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) ได้พัฒนามาจากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) สังเกตได้จากพฤติกรรม 5 ประการที่เสนอนั้นมีความใกล้เคียงกับลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร และในงานวิชาการของประเทศไทยก็นำแนวคิดของ Zigarmi et al. มาเป็นแนวทางในการศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในบริบทของประเทศไทย ซึ่งในบทความเรื่อง “ความสำคัญ และแนวคิดการเสริมสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์” (โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาธ, 2557) ก็เห็นด้วยกับแนวคิดของ Zigarmi et al. ที่ให้นิยามความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรว่าเป็นความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคล อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจและพฤติกรรมในการทำงาน

ต่อมาโชติรส ดำรงสานติ (2554) ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดพันธะผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของ Mowday et al. (1979) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ของ Towers Perrin Global Workforce Study (2006) และ Hewitt Associates (2010) แนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของ Zigarmi et al. (2009) และหลักอิทธิบาท 4 ของประยุทธ์ ปยุตโต (2546) จากนั้นทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปออกมาเป็นคุณลักษณะ 5 ประการของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร ประกอบด้วย 1) ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to Stay) หมายถึงมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) หมายถึง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งบุคคลจะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งๆ ขึ้นไป 3) การระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Organizational Endorsement) หมายถึง มีเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและมีค่านิยมขององค์กร มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ต้องการยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่รวมทั้งกล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น อาทิ เพื่อนร่วมงาน

ครอบครั้ว และลูกค้าขององค์กร 4) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) หมายถึง มีความเพียร ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และรอบคอบ 5) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) หมายถึง การใฝ่ตรองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ดังนั้นในงานวิจัยนี้จะทำการศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในเชิงบวก โดยใช้คำนิยามของ Zigarmi et al. (2011) ว่าเป็นความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อความรักหรือสถานะที่เป็นสุขของบุคคลอันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรม (Behavior) ที่สร้างสรรค์ 5 ประการ (โชติรส ดำรงสานติ, 2554) ได้แก่ 1) ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to stay) 2) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) 3) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) 4) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) 5) การระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Organizational Endorsement)

2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร

งานวิจัยที่ศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรที่พบจะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร อาทิผลการวิจัยของ Ho et al. (2011) ที่ทำการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรให้ชัดเจนขึ้น และพบว่าแต่ละบุคคลจะมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนต่อกิจกรรมที่ชื่นชอบ มีความพึงพอใจและสนุกสนานที่จะทำ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวก็เป็นได้ทั้งกิจกรรมในบริบทของการทำงานและบริบทที่ไม่ใช่การทำงาน (เช่น กีฬา ท่องเที่ยว) และในบริบทของการทำงานก็พบว่า พนักงานที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรจะสามารถจัดการภาระงานและกิจกรรมในชีวิตประจำวันอื่น ๆ ได้อย่างสมดุล จากนั้นได้ขยายขอบเขตการวิจัยด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีส่วนในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรอยู่แล้ว และพนักงานก็จะแสดงออกมาในรูปของผลการปฏิบัติงาน Ho et al. (2011) จึงให้ความเห็นว่าควรพัฒนาหรือสร้างให้พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน มีพลังทางความคิด จนนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในที่สุด เช่นเดียวกับ Houliort et al. (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับผลลัพธ์ขององค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจลาออกจากงานซึ่งผลการศึกษาพบความสัมพันธ์เชิงลบกับความ

ตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจเป็นตัวกลางของความสัมพันธ์นี้ ซึ่งพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การจะความพึงพอใจในการทำงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนลาออกว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย ดังนั้นตราใบที่พนักงานมีความพอใจกับงานก็จะยังคงอยู่กับองค์การ แต่เมื่อเกิดความไม่พอใจต่อการทำงาน พนักงานจะมีแนวโน้มออกจากองค์การ ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้ประกอบการ อาทิ Baum and Locke (2004) ก็พบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การเป็นคุณลักษณะสำคัญในการเป็นผู้นำหรือผู้ประกอบการที่ดี แม้ว่าก่อนหน้านี้จะมีการทดสอบเชิงปริมาณที่ใช้ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการได้ Shane et al. (2003) พบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การสามารถอำนวยความสะดวกให้การรับรู้โอกาส การพัฒนาความคิด และการดำเนินงานจนนำไปสู่ความสำเร็จเช่นการออกแบบองค์การ การตลาด และการพัฒนาผลิตภัณฑ์

งานวิจัยเชิงสำรวจของ Hagel et al. (2014) ได้สำรวจและศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของคนทำงานชาวอเมริกัน 3,000 คน ที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย จำนวน 15 กลุ่มอุตสาหกรรม และมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งในระดับผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และพนักงานปฏิบัติการ พบว่าคนทำงานชาวอเมริกันที่มีคุณลักษณะของคนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การมีเพียงร้อยละ 12.3 เท่านั้น ส่วนคนทำงานชาวอเมริกันอีกร้อยละ 87.7 ไม่ได้มีความรักหรือความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน จึงไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังได้ทำรายงานการสำรวจในองค์การธุรกิจต่างๆ เกี่ยวกับแนวปฏิบัติและนโยบายในองค์การที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อความมุ่งมั่นของพนักงาน จากกรณีศึกษาในองค์การพบว่า การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถดึงเอาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของพนักงานออกมา เพื่อปรับปรุงโอกาสในการเรียนรู้และนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนได้ เช่นเดียวกับ Ayers et al. (2014) ที่ได้สำรวจความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงาน 1,302 คน ในหลากหลายอาชีพและในอุตสาหกรรมต่างๆ พบว่าพนักงาน 48% มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การทั้งต่องานที่ทำและต่อองค์การของตนเอง ส่วนพนักงานอีก 37% มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การเฉพาะในงานของตนเองเท่านั้น โดยไม่มีความรู้สึกใกล้ชิดหรือเชื่อมโยงกับองค์การ โดย 4 เหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานขาดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนที่มีต่อองค์การคือ ขาดการรับรู้ความไว้วางใจและความเคารพระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ขาดการรับรู้ของของคุณค่าในงานที่ทำ ขาดการรับรู้เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ในองค์การ และขาดการรับรู้การสื่อสารที่เปิดกว้าง จึงให้ข้อเสนอแนะว่าการทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนต่อตัวองค์การ จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจกัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ พร้อมทั้งสื่อสาร

ให้พนักงานเห็นว่างานที่พวกเขาสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจได้ และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกอิสระ สามารถแสดงความคิดของตัวเองได้

ทางด้านงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับในองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร ความอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ คุณค่าของงานที่ทำ และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในขณะที่โซติรส ดำรงศานติ (2554) ก็ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนเก่ง (Talent) ขององค์กรแล้วพบว่าปัจจัยด้านงานที่มีคุณค่า และโอกาสในการพัฒนาความสามารถ รวมทั้งกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำก็มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง (Talent) ด้วย นอกจากนี้ปัจจัยด้านงานและองค์กรที่มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรแล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเช่นกัน โดยมนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและพนักงานฝ่ายสนับสนุนในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในระดับสูงจะมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในระดับสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรยังสามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรพนักงานได้ถึงร้อยละ 60.4 โดยการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีค่าอำนาจในการทำนายมากที่สุดถึงร้อยละ 55.3 ดังนั้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรตลอดช่วงชีวิตการทำงาน และจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็มีส่วนในการพัฒนาหรือดำรงรักษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของพนักงานได้

จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรพึงประสงค์ เป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการดำเนินงานขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยองค์กรต้องสนับสนุนปัจจัยทั้งที่เกี่ยวกับงานและองค์กรที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในองค์กร บรรยากาศในการทำงาน จนกระทั่งวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรสูงขึ้น

2.2 วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้อย่างหลากหลาย โดย Schein (2010) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผน ฐานคติพื้นฐาน ค่านิยม และความเชื่อที่เกิดขึ้นและพัฒนาขึ้นภายในองค์การ ซึ่งนำพฤติกรรมของสมาชิก ช่วยสมาชิกในการแก้ปัญหาที่องค์กรเผชิญได้สำเร็จ แล้วสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ๆ โดยที่สมาชิกอาจไม่รู้ตัวแต่ก็ปฏิบัติตามโดยดี ในขณะที่ Schultz (1995) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึงสิ่งประดิษฐ์ภายในหน่วยงาน อาจเป็นรูปร่างของอาคาร เพอร์นิเจอร์ การตกแต่ง การวางผังโต๊ะทำงาน ตราของหน่วยงาน ซึ่งเชื่อว่าสิ่งประดิษฐ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมของหน่วยงาน รวมถึงสะท้อนภาพพจน์ของหน่วยงานต่อสาธารณะชนด้วย เช่นเดียวกับ Daft (1999) ที่รวมสิ่งประดิษฐ์ขององค์การอยู่ในความหมายด้วย นอกจากนี้มีนักวิชาการอีกหลายท่านที่เห็นตรงกันว่าวัฒนธรรมองค์การหมายถึง แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ เจตคติ ความคิด และข้อสมมติฐานของคนส่วนใหญ่ในองค์การโดยที่คนในองค์การให้การยอมรับและรับรู้โดยทั่วกัน (McShane & Von Glinow, 2008; Cameron & Quinn, 1999; Daft, 1999; Denison, 1990) สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นๆ ได้ วัฒนธรรมองค์การจึงเปรียบเสมือนบุคลิกภาพ (Personality) หรือจิตวิญญาณ (Spirit) ขององค์การ (รีอบบิ้นส์ และเคาล์เตอร์, 2550) ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์เฉพาะ และทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ (Daft, 1999; Hofstede, 1991; Robbins & Judge, 2009) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังสามารถเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในองค์การ ทำให้เกิดการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ทำให้องค์การอยู่รอด (Schein, 2010; Denison, 1990; Weiss, 2001)

2.2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมักจะสะท้อนวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ของผู้ก่อตั้งองค์การที่คาดหวังไว้ตั้งแต่แรก เมื่อองค์การมีการพัฒนา ผู้บริหารรุ่นต่อมาก็จะสืบสานและพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้ก่อตั้งมาเป็นวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งพนักงานสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การของตนได้จาก 1) เรื่องเล่า (Stories) เช่น ความเป็นมาและการก่อตั้งความสำเร็จหรือความล้มเหลว วิฤตการณ์และการแก้ไขปัญหาขององค์การ รวมถึงพัฒนาการในช่วงเวลาต่าง ๆ ขององค์การ 2) พิธีการ (Ritual) หมายถึงกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ ขององค์การ เช่น วันก่อตั้งองค์การ วันฉลองความสำเร็จของพนักงานหรือองค์การ การมอบรางวัลตอบแทนแก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น 3) สัญลักษณ์เชิงวัตถุ (Material Symbols) เช่น การจัด

สถานที่ทำงาน การแต่งกาย เครื่องใช้สำนักงาน สวัสดิการ ตลอดจนสิทธิพิเศษต่างๆ อาทิ ที่จอดรถ รถประจำตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้จะอยู่ภายใต้การรับรู้ของพนักงานและคนภายนอกองค์กร

4) ภาษา (Language) องค์การต่างๆ อาจบัญญัติศัพท์เฉพาะหรือมีคำขวัญ (Slogan) ที่แสดงคุณค่าหรือค่านิยมที่องค์การยึดถือ หรือต้องการให้พนักงานยึดถือ เช่น คำขวัญที่มุ่งให้มีความอดทน ขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ สามัคคีเป็นต้น (รีอบบิ้นส์ และเคลส์เตอร์, 2550)

จากแหล่งที่มาของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้านที่กล่าวถึง แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถสะท้อนเอกลักษณ์เฉพาะ บ่งบอกลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงาน การแสดงออกและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ขององค์การ องค์การที่มีวัฒนธรรมที่มีวัฒนธรรมต่างกันจะส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1997) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นระบบที่คอยควบคุม (Control system) กิจกรรมทางสังคมของพนักงาน อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของพนักงาน วัฒนธรรมองค์การจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวเชื่อมโยงทางสังคม (Social Glue) เป็นตัวแปรในการดึงดูดพนักงานใหม่ และเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การ และวัฒนธรรมยังเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้พนักงานเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ (McShane & Von Glinow, 2008) องค์การจำนวนมากจึงพยายามสร้างวัฒนธรรมและแสวงหาวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์การของตนเองเพื่อสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้นมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานขององค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับสุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ที่สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 8 ประการ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์การทำให้เกิดแบบแผนการทำงานและแนวปฏิบัติที่คนในองค์การยอมรับ สามารถถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ได้ และทำให้คนในองค์การรู้ว่าต้องปฏิบัติตามอย่างไร 2) วัฒนธรรมช่วยจัดระเบียบในองค์การอย่างเป็นระบบทั้งค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของคนในองค์การช่วยในการวางกฎเกณฑ์ให้คนในองค์การคิดและปฏิบัติตามแบบแผน สามารถทำงานอย่างมีระบบ 3) วัฒนธรรมองค์การทำให้ผู้คนในองค์การเข้าใจในเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่างๆ ในองค์การ และแยกสมาชิกในองค์การออกจากผู้คนที่ไม่ใช่สมาชิกขององค์การ 4) วัฒนธรรมองค์การเป็นวิธีคิด แนวปฏิบัติในการทำงานที่สมาชิกทำงานเป็นปกติ จนกลายเป็นเป็นนิสัย สามารถช่วยในการตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ 5) มีแนวปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การเพื่อให้้องค์การอยู่รอด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกัน 6) วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่เชื่อมพนักงานเข้าด้วยกัน ด้วยความเชื่อและความเห็นร่วมกันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งสะท้อนความเชื่อค่านิยมร่วม และระบบการกล่อมเกลாதงสังคม (Socialization) 7) วัฒนธรรมองค์การช่วยสร้างเอกลักษณ์ร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้วยเอกลักษณ์ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันภายในองค์การและความแตกต่าง

จากองค์การอื่น เช่น การแต่งกาย วิธีการทำงาน ระเบียบแบบแผน เป็นต้น 8) ช่วยในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างยั่งยืน การดำเนินการเกือบทุกอย่างในองค์การล้วนกระทบต่อวัฒนธรรมหรือลักษณะนิสัยขององค์การแทบทั้งสิ้น การคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์การ

2.2.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การจะมีลักษณะเป็นการรับรู้ร่วมกันของคนในองค์การจากการได้ยินได้รู้ในสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน แม้ว่าจะต่างตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพก็จะเข้าใจและอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การได้เหมือนกัน และวัฒนธรรมองค์การเป็นการอธิบายถึงลักษณะหรือมิติที่องค์การยึดถือต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน (รีบบิ้นส์ และเคลส์เตอร์, 2550) นักวิชาการได้อธิบายลักษณะวัฒนธรรมองค์การไว้ 2 มุมมอง ได้แก่ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งและวัฒนธรรมที่อ่อนแอ กับวัฒนธรรมเด่นและวัฒนธรรมย่อย (วิเชียร วิทย์อุดม, 2554; สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552)

วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) เกิดจากการกำหนดคุณลักษณะขึ้นโดยค่านิยมหลักขององค์การ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์การ คนในองค์การจะยอมรับในค่านิยมหลักและเห็นด้วยกับความสำเร็จของค่านิยมนี้ ยิ่งคนในองค์การมีพันธะสัญญากับองค์การมาก วัฒนธรรมก็จะมีพลังเข้มแข็งมากขึ้น เปลี่ยนแปลงได้ยาก มีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้เกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การมาก โดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้คนมีแรงจูงใจและยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ส่วนวัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกันไม่มากพอที่จะนำไปสู่การสร้างค่านิยมหลักขององค์การได้ คนในองค์การไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีผลต่อคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้จะปรากฏในองค์การที่เพิ่งก่อตั้งหรือมีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์การจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อคนในองค์การเท่าใด หรือเนื่องจากองค์การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

ในมุมมองลักษณะวัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่คนในองค์การส่วนใหญ่ยอมรับและรับรู้โดยทั่วกัน แสดงถึงค่านิยมหลัก (Core Value) ที่เกิดจากการนำมาแบ่งปันของคนส่วนใหญ่ในองค์การ สังเกตได้จากการกระทำและพฤติกรรมของคนในองค์การ สำหรับองค์การใหญ่ ๆ จะมีวัฒนธรรมเด่นของตนเอง และจะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ อีกมากมายซึ่งวัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงานหรือแผนกงาน ซึ่งในองค์การหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือหลายแผนกงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้ วัฒนธรรมย่อยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมย่อยนั้น ๆ สอดคล้องกับความเชื่อที่เป็นข้อสมมติฐานพื้นฐานและค่านิยมหลักขององค์การ วัฒนธรรมย่อยมีแนวโน้มที่จะพัฒนาขึ้นในองค์การขนาดใหญ่ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงปัญหา สถานการณ์ และประสบการณ์

ร่วมกันที่สมาชิกต้องเผชิญ วัฒนธรรมย่อยเหล่านี้สามารถก่อรูปได้ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน เช่น แผนกหนึ่งมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ก็จะเกิดวัฒนธรรมย่อยขึ้นในแนวดิ่ง หรือเมื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในองค์กร เช่น กลุ่มนักบัญชีหรือฝ่ายขาย มีความรู้ความเข้าใจร่วมกันวัฒนธรรมย่อยจะก่อรูปขึ้นในแนวนอน สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นกลุ่มใดในองค์กร ก็สามารถเกิดวัฒนธรรมย่อยได้

2.2.4 ตัวแบบในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กร เริ่มมีมากขึ้นในปี 1980 เป็นต้นมามีงานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร (Cui & Hu, 2012) ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรที่โดดเด่น อาทิ Denison & Mishra (1995) ทำการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างวัฒนธรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานสูงกับผลการดำเนินงานขององค์กร การศึกษาของ Kotter & Heskett (1992) วัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรจะทำให้องค์กรสามารถทำงานได้ดี หากว่าองค์กรมีการปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรอย่างต่อเนื่องก็จะเกิดประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดีขึ้นในระยะยาว ทั้งนี้องค์กรต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับ 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) พนักงาน 2) ลูกค้า และ 3) ผู้ถือหุ้นซึ่งแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะหรือรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลหรือผลการดำเนินงานจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่น่าสนใจและนิยมนำมาศึกษามีดังนี้

2.2.4.1 แนวคิดของ Denison (1990)

วัฒนธรรมองค์กรตามของแนวคิด Denison มีความโดดเด่นและเป็นที่นิยมนำมาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร โดย Denison ทำการศึกษปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมากเมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด 1) การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ 4) มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่มีความชัดเจน ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้

โดย Denison นำเสนอวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานในทางธุรกิจประกอบไปด้วย

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงานส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการด้วยตนเองและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงาน รวมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานส่งเสริมให้พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์การและการทำงานเป็นทีม

2) วัฒนธรรมเน้นความเป็นเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมที่ชัดเจนและคงเส้นคงวาในการให้สมาชิกในองค์การยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีและร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างต่อเนื่องมีการสนับสนุนและการให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้

4) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้อย่างชัดเจนและสมาชิกในองค์การมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายมีการยอมรับรับรู้และเข้าใจต่อเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว

วัฒนธรรมองค์การแต่ละรูปแบบของ Denison (1990) สามารถเกิดขึ้นพร้อมๆ กันภายในองค์การได้ เพียงแต่อาจมีระดับมากน้อยต่างกันซึ่งแต่ละรูปแบบของวัฒนธรรมเหล่านี้จะส่งผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์การทั้งสิ้น

2.2.4.2 แนวคิดของ Cameron and Quinn (1999)

แนวคิดของ Cameron and Quinn เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่ได้รับความสนใจนำมาใช้ในการศึกษา และถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางโดยแนวคิดนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ในมิติด้านความสามารถในการยืดหยุ่นและการควบคุมขององค์การ กับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ จนได้กรอบการวิเคราะห์วัฒนธรรมแบบ The Competing Values Framework (CVF) และได้วัฒนธรรมองค์การออกมา 4 ประเภท คือ

1) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Hierarchy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นทางการ มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่มีมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน พนักงานทำงานภายใต้การควบคุม มีการกำหนดอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน และเน้นการตัดสินใจจากศูนย์กลาง

2) วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับต้นทุนการทำธุรกรรมต่าง มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแข่งขันและเน้นเป้าหมายของงาน

3) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มุ่งสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้แก่พนักงาน สมาชิกช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อีกทั้งองค์การมีความตระหนักถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพของสมาชิก

4) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ มุ่งส่งเสริมการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ การสนับสนุนให้พนักงานกล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และให้อิสระภาพในการตัดสินใจ

2.2.4.3 แนวคิดของ Draft (2008)

Draft (2008) ได้เสนอแนวคิดการแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภทที่ใกล้เคียงกับ Denison (1990) และ Cameron and Quinn (1999) คือ

1) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม ส่งเสริมให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยผู้นำจะมีลักษณะเป็นผู้ที่ชื่นชอบสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กำลังใจและรางวัลสนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ การทดลองใหม่ๆ ที่สร้างนวัตกรรมให้กับองค์การ

2) วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้นำมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อให้พนักงานเข้าใจ รับรู้และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยมุ่งเน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

3) วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ให้ความสำคัญกับความต้องการและความเป็นอยู่ของสมาชิก โดยสมาชิกมีความรู้สึกว่องไวต่อการเป็นครอบครัวขนาดใหญ่

4) วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์การกำหนดไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

2.2.4.4 แนวคิดของ Hellriegel and Slocum (2011)

Hellriegel and Slocum ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การจากบริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่งและได้เสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 ด้าน

1) วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีกฎระเบียบและมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน และมีโครงสร้างองค์การตามลำดับชั้น ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนถูกกำหนดอย่างชัดเจนและทำงานตามกฎระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด

2) วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีธรรมเนียมปฏิบัติให้พนักงานยึดถือร่วมกัน มีการขัดเกลาทางสังคมในองค์การ มีการสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิก เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมุ่งเน้นให้สมาชิกมีการบริหารจัดการตนเอง ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การ

3) วัฒนธรรมเน้นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และมุ่งเน้นสู่การเป็นผู้นำในธุรกิจ อีกทั้งมีลักษณะของการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น

4) วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ให้ความสำคัญต่อการวัดผลความสำเร็จจากการเติบโตของยอดขาย ผลกำไรทางธุรกิจ ส่วนแบ่งทางการตลาด และสถานะทางการเงินขององค์การเป็นสำคัญ องค์การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลตามผลงานของพนักงาน

จากแนวคิดของ Denison (1990); Cameron and Quinn (1999); Daft (2008); และ Hellriegel and Slocum (2011) มีความหมายที่คล้ายคลึงกันว่าเป็นชุดของค่านิยม และฐานคติที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การและสมาชิกในองค์การ ที่มีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาแนวคิดมาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการดำเนินงานขององค์การ อีกทั้งยังเป็นตัวแบบที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษา โดยสามารถสรุปรูปแบบวัฒนธรรมองค์การได้เป็น วัฒนธรรมเน้นการปรับตัววัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์การเน้นพันธกิจ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้กรอบแนวคิดตัวแบบวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดตัวแบบวัฒนธรรมองค์กร

Denison (1990)	Cameron and Quinn (1999)	Draft (2008)	Hellriegel and Slocum (2011)	คำอธิบาย
แบบเน้นการมีส่วนร่วม (Involvement culture)	แบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture)	แบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture)	แบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture)	วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงานมุ่งสร้างความรู้สึผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การพนักงานในองค์การคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
แบบเน้นความเป็นเอกภาพ (Consistency culture)	แบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Hierarchy Culture)	แบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture)	แบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture)	วัฒนธรรมที่เป็นรูปแบบที่มีความเป็นทางการสูง มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนพนักงานทุกคนทำงานภายใต้สายการบังคับบัญชากฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่กำหนดไว้และเน้นการตัดสินใจจากศูนย์กลาง
แบบเน้นการปรับตัว (Adaptability culture)	แบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture)	แบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture)	แบบเน้นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture)	วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วิธีการทำงานมีความยืดหยุ่นสูงพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างอิสระสนับสนุนรางวัลให้พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ให้้องค์การ
แบบเน้นพันธกิจ (Mission culture)	แบบเน้นการตลาด (Market Culture)	แบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture)	แบบเน้นการตลาด (Market Culture)	วัฒนธรรมแบบเน้นการบรรลุเป้าหมายตามที่้องค์การกำหนดไว้้องค์การจะมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่พนักงานเพื่อให้รับรู้โดยทั่วกันแล้วสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรที่มีการนำมาศึกษากันอย่างมาก ในหลายๆ มิติ โดยในปี 1980 มีงานเขียนจากนักวิชาการถึง 4 ท่านที่เขียนหนังสือเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แล้วได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงนั้น ได้แก่ Ouchi (1981) Pascale and Athos (1981) Waterman (1982) และ Kennedy (1982 อ้างถึงใน ปรีณ บุญฉวย, 2556) ซึ่งงานเขียนของทั้ง 4 ท่านแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การในฐานะที่เป็นเหมือนกุญแจสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและทำให้องค์การธุรกิจประสบความสำเร็จ อีกทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่ก็พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการดำเนินงานขององค์การเช่นกัน (Cui & Hu, 2012) ซึ่งนักวิชาการหลายคนให้ความเห็นตรงกันว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) จะมีผลประกอบการทางการเงินสูงขึ้น (Calori & Sanin, 1991; Kotter & Heskett, 1992; Gordon & DiTomaso, 1992; Denison & Mishra, 1995; Ogbonna & Harris, 2000) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็ส่งผลถึงผลลัพธ์ขององค์การ (Organizational Outcomes) หรือความสำเร็จขององค์การ โดยมีวัฒนธรรมองค์การอำนวยความสะดวกให้ (Tesluk, Hofmann, & Quigley, 2002)

ในงานวิจัยของ Kotter and Heskett (1992) ศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลดำเนินงานทางการเงิน (Economic Performance) ในระยะยาว ทำให้องค์การมีรายได้ (Revenues) เพิ่มขึ้นร้อยละ 682 จากร้อยละ 166 มูลค่าหุ้น (Stock Price) สูงขึ้นเป็นร้อยละ 901 จากเดิมที่มีมูลค่าเพียงร้อยละ 74 เท่านั้น และสามารถเพิ่มรายได้สุทธิ (Net Incomes) ได้ถึงร้อยละ 756 Kotter and Heskett กล่าวว่าวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การจะทำให้องค์การสามารถทำงานได้ดี จึงควรปรับวัฒนธรรมองค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์การอย่างต่อเนื่องก็จะเกิดประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์การที่ดีขึ้นในระยะยาว โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวมีผลทางบวกต่อผลทางการเงินขององค์การ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะตรงกันข้ามจะมีผลทางลบต่อผลทางการเงินทั้งนี้้องค์การต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน ลูกค้า และผู้ถือหุ้นเป็นหลักด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gordon and DiTomaso (1992) ที่พบว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมที่แกร่ง (Strong Culture) และเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัว (Adaptability) จะทำให้องค์การมีผลการดำเนินงานทางการเงินสูงขึ้น และผลการวิจัยของ Tseng (2009) ในองค์การขนาดใหญ่ของไต้หวัน พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ โดยที่วัฒนธรรมแบบเน้นปรับตัวจะช่วยในการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์การได้ดีที่สุด

Denison and Mishra (1995) นอกจากจะนำเสนอลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ 4 แบบแล้วยังมีผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การแต่ละ

ลักษณะสามารถทำนายผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่น คุณภาพ (Quality) ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นอีกว่าวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ลักษณะเป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งของประสิทธิผลด้านอัตวิสัย (Subjective) สำหรับองค์กรที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด แต่เป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งด้านวัตถุวิสัย (Objective) สำหรับองค์กรขนาดใหญ่ เช่น ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return of Assets) และการเติบโตของยอดขาย (Sale Growth) ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ Kim Jean Lee and Yu (2004) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจประกันภัย อุสาหกรรมและโรงพยาบาล พบว่าธุรกิจประกันภัยมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม (Innovation) มีความสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตของยอดเงินประกัน อัตราผู้ทำประกันเพิ่มสูงขึ้น ส่วนธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Support) มีความสัมพันธ์กับผลกำไรและผลตอบแทนการลงทุน (Return on Investment -ROI) และธุรกิจโรงพยาบาลพบว่ามีวัฒนธรรมทำงานเป็นทีมและมุ่งเน้นงาน (Task) มีผลต่ออัตราการเข้าออก (Turnover) ของพนักงาน

ในงานวิจัยของประเทศไทยมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและผลการดำเนินงานหลายเรื่อง และส่วนใหญ่พบความสัมพันธ์ในเชิงบวกเช่นเดียวกับงานวิจัยในต่างประเทศ โดยในการศึกษาผลการดำเนินงานระดับบุคคลมีงานวิจัยของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2554) ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พบว่าวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัวมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนงานวิจัยผลการดำเนินงานระดับองค์กร มีงานวิจัยของสมจินตนา คุ่มภัย (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทยสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย เนื่องจากองค์กรที่มีประสิทธิผลสูง มีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าองค์กรที่มีประสิทธิผล ปานกลาง และต่ำตามลำดับ สอดคล้องกับปรีณ บุญฉนวน (2556) ที่พบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและผลการดำเนินงานในบริบทของศาลยุติธรรมว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงเช่นเดียวกัน ในขณะที่พิณญาดา อภัยฤทธิ์ (2554) พบว่าวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบเอกภาพ วัฒนธรรมแบบเน้นปรับตัวและวัฒนธรรมเน้นพันธกิจร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรได้ในระดับสูงมาก โดยที่วัฒนธรรมเน้นพันธกิจสามารถทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้ดีกว่าวัฒนธรรมแบบอื่นๆ ซึ่งในงานวิจัยในประเทศไทยที่ได้กล่าวถึงนั้น เป็นการศึกษาในบริบทของภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ

จากการรวบรวมข้อมูล เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยวัฒนธรรมที่จะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรต้องเป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong) (Calori & Sanin, 1991; Kotter & Heskett, 1992; Gordon & DiTomaso, 1992; Denison & Mishra, 1995; Ogbonna & Harris, 2002) และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการปรับตัวจะมีผลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรมากที่สุด (Kotter & Heskett, 1992; Gordon & DiTomaso, 1992; Tseng, 2009; เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2554; พิณญาติ อภัยฤทธิ์, 2554)

2.3 วัฒนธรรมองค์กรกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์กร

การศึกษาเรื่องความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพิ่งได้รับความสนใจเมื่อไม่นานมานี้ ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรจึงยังไม่มีงานวิจัยรองรับที่ชัดเจน แต่จากการประมวลเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทั้ง 2 ตัวแปรนั้น จะเห็นได้ว่าตามความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานเช่น อุทิศตน เสียสละให้แก่องค์กร ทำงานร่วมกัน ตัดสินใจ การสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันกับองค์กร ทศนคติต่อองค์กร เป็นต้น รวมไปถึงกระบวนการทำงานขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง (Strong Organizational Culture) จะสามารถกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร แก้ไขปัญหาในองค์กรและการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กรได้ Wright, Smart, & McMahan (1995) เห็นว่าพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางสำคัญนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร องค์กรจึงดำเนินวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับพนักงาน (Various Employment Practice) เพื่อควบคุมและทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ เนื่องจากทัศนคติและพฤติกรรมมีผลต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแก่องค์กร

งานวิชาการที่สนับสนุนว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร อาทิ Kotter and Heskett (1992) ที่เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรต้องจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมและค่านิยมร่วมกัน โดยทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ให้กับองค์กรเพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hellriegel et al. (2001) พบว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการรับรู้วัฒนธรรมขององค์กรทำให้พนักงานรับทราบและเข้าใจความเป็นไปขององค์กร ซึ่งจะ

เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของพนักงานในอนาคตอีก ทั้งวัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานในองค์กรให้เกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน

ในด้านแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) หรือความมุ่งมั่นในองค์กร (Organization Commitment) ที่เป็นแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์กร ก็มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมความผูกพันของพนักงาน โดย Sarangi and Srivastava (2012) ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสารมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในการทำนายความผูกพันของพนักงาน เช่นเดียวกับธัญวรัศม์ เพียรวานิช และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2553) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการ และวัฒนธรรมองค์กรกับจิตวิญญาณองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของผู้จัดการบริษัท แอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 49.4 ในขณะที่งานวิจัยของ Ghorbanhosseini (2013) ที่สนใจตัวแปรความมุ่งมั่นในองค์กร (Organization Commitment) ก็พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในทุนมนุษย์ และความมุ่งมั่นในองค์กร (Organization Commitment) ค่านิยมทางวัฒนธรรมและความเชื่อในองค์กรสามารถปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยของ Ghorbanhosseini (2013) ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติและการสร้างรูปแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมเช่นเดียวกับความมุ่งมั่นของพนักงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohanty and Rath (2012) ทำการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มธุรกิจ 3 กลุ่ม (กลุ่มผู้ผลิต กลุ่มเทคโนโลยี และกลุ่มธนาคาร) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในหลาย ๆ มิติสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อการปลูกฝังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในหมู่พนักงาน และการเสริมสร้างรากฐานทางวัฒนธรรมขององค์กรให้แข็งแกร่งจะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติตัวเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทุกภาคส่วน

นอกจากนี้จากการรวบรวมแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัววัฒนธรรมองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์กรเน้นพันธกิจที่นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ นั้น มีการอธิบายลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละรูปแบบสอดคล้องและใกล้เคียงกับปัจจัยบางประการที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) กล่าวคือ หากพิจารณาในคำนิยามหรือคำอธิบาย จะเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในด้านความ

ร่วมมือ (Collaboration) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทั้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จะมีความสอดคล้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วมที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันให้กับพนักงานในองค์การ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนด้านอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) ก็สอดคล้องกับลักษณะของวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัวที่สนับสนุนพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจ การทำงานมีความยืดหยุ่นสูง และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ และปัจจัยด้านงานที่หลากหลาย (Task Variety) และท้าทาย รวมทั้งปัจจัยด้านผลงานที่คาดหวัง (Performance Expectation) ก็มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมแบบเน้นพันธกิจที่มุ่งเน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยองค์การจะมีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่พนักงานเพื่อให้รับรู้โดยทั่วกัน และผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในบทความเรื่อง Bridging Employee Passion Deficit โดย Ayers et al. (2014) ที่ทำการสำรวจความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์การของคนทำงาน 1,302 คน ในหลากหลายอาชีพ และในอุตสาหกรรมต่างๆ และให้ข้อเสนอแนะว่าองค์การควรสนับสนุนวัฒนธรรมงานทำงานที่พนักงานรู้สึกอิสระในการแสดงความคิดของตนเอง รวมถึงสร้างวัฒนธรรมของความไว้วางใจในองค์การ เพราะความไว้วางใจจากผู้นำหรือแม้กระทั่งเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์การ และจะทำให้พนักงานทุ่มเททำงานเพื่อส่งมอบผลงานที่มีคุณค่าให้กับลูกค้าและคู่ค้า และการเติบโตขององค์การ ในขณะที่ Hagel et al. (2014) ได้สรุปลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถปลูกฝังความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนให้กับพนักงาน 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) สนับสนุนการทำงานข้ามสายงาน Cross Functional 2) สนับสนุนให้พนักงานทำงานกับโครงการที่สนใจ แม้ว่าโครงการนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ 3) สนับสนุนให้พนักงานสร้างเครือข่ายกับพนักงานคนอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และ 4) มีส่วนร่วมกับลูกค้าในการคิดค้นผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์การหรือแนวคิดที่ใกล้เคียงที่ได้รวบรวมมานั้น ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงานในองค์การหลายด้าน เช่น ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ความมุ่งมั่นในองค์การ (Organization Commitment) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) และเมื่อพนักงานมีพฤติกรรมที่องค์การพึงประสงค์ก็จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น ส่งผลต่อผลการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับที่นักวิชาการหลายท่านที่ให้ความสนใจและชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์การ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ด้วยเหตุนี้จึงนำมาสู่การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์การ และความสามารถในการทำนายของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนขององค์การ โดยในงานวิจัยนี้จะเลือกศึกษา

ในบริบทของการธุรกิจที่มีมาตรฐานการดำเนินงาน มีขีดความสามารถและผลการดำเนินงานสูง ซึ่งจะอธิบายในบริบทของการที่ศึกษาต่อไป

2.4 บริบทของการที่ศึกษา

การทบทวนนิยาม ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรชี้ให้เห็นว่าทั้ง 2 ตัวแปรต่างก็มีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่สูงขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จนนำไปสู่ความเป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาในองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง หรือองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ซึ่งหมายถึงองค์กรที่ประสบผลสำเร็จทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆที่ไม่ใช่การเงิน อาทิความพึงพอใจพนักงานและลูกค้า คุณภาพของสินค้าและบริการ นวัตกรรม การจัดการการวัดผลงาน ระบบการให้รางวัลหรือการมีภาวะที่เข้มแข็งอยู่ในระดับที่สูงกว่าองค์กรอื่นในกลุ่มเดียวกัน (De Waal, 2012; Epstein, 2004) ต้องเป็นความสำเร็จอย่างยั่งยืน ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีพนักงานมีความรู้ความสามารถและผูกพันกับองค์กร เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และลักษณะคนที่มีความสอดคล้องกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดผลงานที่สูงขึ้น (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551; นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยความสำเร็จขององค์กรในภาค เอกชนมักจะมุ่งเน้นไปที่การมีผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน (ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ, 2553)

จากคำนิยามขององค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ผู้วิจัยจึงเลือกบริบทที่จะทำการศึกษาคือองค์กรธุรกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือเป็นแหล่งระดมทุนที่มีความสำคัญต่อธุรกิจทุกประเภท เนื่องจากองค์กรสามารถเข้าไประดมเงินทุนจากผู้ลงทุนทั่วไป เพื่อนำไปใช้ในกิจการ นอกเหนือจากการกู้ยืมเงินจากธนาคารพาณิชย์ (วรรณรพี บานชื่นวิจิตร, 2556) องค์กรที่เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จึงต้องเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ มีประวัติการดำเนินงานมาพอสมควร มีผลประกอบการที่แสดงได้อย่างชัดเจนและที่สำคัญต้องมีบรรษัทภิบาลที่ดีมีความโปร่งใสน่าเชื่อถือเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ลงทุน และจะต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอีกด้วย โดยหลักเกณฑ์ทั่วไปในการเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ (SET) ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 หลักเกณฑ์ทั่วไปในการเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ (SET)

หลักเกณฑ์	SET (ทั่วไป)	
	เกณฑ์กำไรสุทธิ	เกณฑ์ Market Cap/ ¹ $\geq 5,000$ ลบ.
ทุนชำระแล้วหลัง IPO	≥ 300 ล้านบาท	≥ 300 ล้านบาท
ส่วนของผู้ถือหุ้น	≥ 300 ล้านบาท	≥ 300 ล้านบาท
Track Record	≥ 3 ปี	≥ 3 ปี
กำไรสุทธิ	กำไรสุทธิรวม 2 หรือ 3 ปี ล่าสุด ≥ 50 ล้านบาท + กำไรปีล่าสุด ≥ 30 ล้านบาท + งบสะสมล่าสุด > 0	Mkt. Cap. $\geq 5,000$ ล้านบาท
ผู้บริหารส่วนใหญ่ชุดเดียวกัน	≥ 1 ปี	≥ 1 ปี
การกระจายการถือหุ้น	จำนวนผู้ถือหุ้นรายย่อย - ไม่น้อยกว่า 1,000 ราย อัตราส่วนการถือหุ้นของผู้ถือหุ้นรายย่อย - ไม่น้อยกว่า 25% ของทุนชำระแล้ว หากทุนชำระแล้ว 300 ล้านบาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3,000 ล้านบาท - ไม่น้อยกว่า 20% ของทุนชำระแล้ว หากทุนชำระแล้ว มากกว่า 3,000 ล้านบาท	จำนวนผู้ถือหุ้นรายย่อย - ไม่น้อยกว่า 300 ราย อัตราส่วนการถือหุ้นของผู้ถือหุ้นรายย่อย - ไม่น้อยกว่า 20% ของทุนชำระแล้ว
การขายหุ้น IPO	- กรณีที่มีทุนชำระแล้ว น้อยกว่า 500 ล้านบาทจำนวนหุ้นที่เสนอขายต้องไม่น้อยกว่า 15% ของทุนชำระแล้ว - กรณีที่มีทุนชำระแล้วตั้งแต่ 500 ล้านบาทขึ้นไป จำนวนหุ้นที่เสนอขายต้องไม่น้อยกว่า 10% ของทุนชำระแล้วหรือไม่น้อยกว่า 75 ล้านบาท แล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่า	จำนวนหุ้นที่เสนอขาย ต้องไม่น้อยกว่า 15% ของทุนชำระแล้ว

แหล่งที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2556.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีการจัดโครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรม (Industry Group) ขององค์การที่เข้าจดทะเบียน เพื่อให้องค์การที่ประกอบธุรกิจใกล้เคียงกันได้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ลงทุนสามารถเปรียบเทียบข้อมูลและนำไปประกอบการตัดสินใจลงทุนได้อย่างเหมาะสม โดยโครงสร้างการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีทั้งหมด 8 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร 2) กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค 3) กลุ่มธุรกิจการเงิน 4) กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม 5) กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง 6) กลุ่มทรัพยากร 7) กลุ่มบริการ 8) กลุ่มเทคโนโลยี ซึ่งการจัดกลุ่มดังกล่าวตลาดหลักทรัพย์ฯ จะพิจารณาตามประเภทธุรกิจที่สร้างรายได้หรือผลกำไรให้บริษัทจดทะเบียนเกินร้อยละ 50 เป็นสำคัญ

นอกจากนี้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ยังได้มีการทำกลุ่มดัชนีหรือจัดอันดับหลักทรัพย์ที่มีความน่าสนใจหลายกลุ่ม อาทิ ดัชนีกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ กลุ่ม SET 50 SET 100 Index และกลุ่ม SET HD เป็นต้น การจัดทำกลุ่มดัชนีหรือจัดอันดับหลักทรัพย์ดังกล่าวก็เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ลงทุน ทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสะท้อนการเคลื่อนไหวของหลักทรัพย์ที่มีการซื้อขาย ใช้เปรียบเทียบผลตอบแทนจากการลงทุน (Performance Benchmark) หรือใช้เป็นดัชนีอ้างอิง (Underlying Index) ในการออกตราสารทางการเงินต่าง ๆ เช่น ตราสารอนุพันธ์กองทุนรวม และกองทุนรวมอีทีเอฟ เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกกลุ่ม SET100 Index เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับองค์การที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่ม SET 100 Index ซึ่ง ดัชนี SET100 Index นั้นจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการออกตราสารอนุพันธ์และเป็นเครื่องมือวัดสถานะตลาดสำหรับกองทุนรวมต่าง ๆ เป็นดัชนีราคาหุ้นที่ใช้แสดงความเคลื่อนไหวของราคาหุ้น 100 ตัว ที่มีมูลค่าตามราคาตลาด (Market Capitalization) สูง การซื้อขายมีสภาพคล่องสูงอย่างสม่ำเสมอ และมีสัดส่วนผู้ถือหุ้นรายย่อยผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นในการจัดอันดับ SET 100 Index ตลาดหลักทรัพย์ฯ จะให้ความสำคัญกับขนาดขององค์การ สภาพคล่องขององค์การที่ต้องมีอย่างต่อเนื่อง และมีการกระจายหุ้นอย่างเพียงพอ เป็นผลให้องค์การที่มีหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับจะได้เปรียบในการทำกิจกรรมนักลงทุนสัมพันธ์ และใช้เป็นเครื่องมือเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันได้ โดยองค์การที่มีหลักทรัพย์ติดอันดับ SET 100 Index (ประกาศ ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2557) จำนวน 100 องค์การ แบ่งออกเป็น 7 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร 2) กลุ่มธุรกิจการเงิน 3) กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม 4) กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง 5) กลุ่มทรัพยากร 6) กลุ่มบริการ และ 7) กลุ่มเทคโนโลยี โดยในกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคไม่มีองค์การติดอันดับ SET 100 Index ในครั้งนี้

จากหลักเกณฑ์ทั่วไปในการเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และเกณฑ์การจัดอันดับ SET 100 Index ที่องค์การต่าง ๆ ต้องดำเนินการให้ผ่านแล้วนั้น มีงานวิจัยของสุมิตรา ตั้งสมวรพงษ์ (2556) ที่ศึกษาความน่าสนใจของบริษัทจดทะเบียนต่อพฤติกรรมการซื้อขายและการ

ถือครองของนักลงทุนต่างประเทศในตลาดหุ้นไทย พบว่าตลาดหุ้นไทยได้รับความสนใจจากนักลงทุนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2552-2556 เนื่องจากมีความแข็งแกร่งในการแข่งขันและการดำเนินงาน สามารถสร้างรายได้และผลกำไรในระดับสูงมาก รวมถึงการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนไทยก็ให้ผลตอบแทนรวมจากการลงทุนในระดับสูงมากเช่นกัน นอกจากนี้บริษัทจดทะเบียนไทยมีการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการอย่างต่อเนื่องและมีคะแนนกำกับดูแลกิจการเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับบริษัทจดทะเบียนในกลุ่ม ASEAN ผลการศึกษาดังกล่าวจึงได้เสนอแนะว่า บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ต้องรักษาความสามารถในการแข่งขันและการทำกำไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี 2558 ที่จะมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่บริษัทจดทะเบียนไทยจะมีโอกาสทางธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากตลาดที่กว้างขึ้น ขณะเดียวกันต้องพร้อมรองรับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น นอกจากนี้ยังต้องสร้างความโดดเด่นด้านนวัตกรรม สร้างความแตกต่างในผลิตภัณฑ์ ดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้รับความสนใจจากนักลงทุนต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้การที่องค์กรสามารถเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้ก็จะช่วยเสริมสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เกิดการยกระดับมาตรฐานการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและรัดกุม เพื่อสร้างผลการดำเนินงานให้สามารถดึงดูดนักลงทุนโดยมีราคาหุ้นเป็นตัวสะท้อนภาพความเชื่อมั่นที่สาธารณชนมีต่อกิจการขององค์กร อีกทั้งการที่สามารถระดมทุนจากประชาชนเพื่อนำไปใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนหรือขยายธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว ก็ก่อให้เกิดความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน และอีกประเด็นที่สำคัญกับการเป็นบริษัทจดทะเบียนที่มีโครงการเสนอขายหลักทรัพย์ให้แก่กรรมการหรือพนักงานของบริษัท (Employee Stock Option Program หรือ ESOP) ก็สามารถเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของที่จะทำให้เกิดความภักดีและความภูมิใจให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรอีกด้วย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2556)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในกลุ่มบริษัทจดทะเบียนตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทจดทะเบียนตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index เพื่อศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในองค์กรที่มีความสามารถสูง นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของพนักงานในองค์กรโดยวิธีการศึกษาวิจัย เครื่องมือวิจัย และการเก็บข้อมูลจะได้กล่าวถึงในบทที่ 3 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ระหว่างกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ติดอันดับ SET 100 Index ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบงานวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 กลุ่มประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล
- 3.3 คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สรุปขั้นตอนในการวิจัย

3.1 กลุ่มประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ตามรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2557) ทำการตัดรายชื่อองค์กรที่อยู่ในหมวดบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ระหว่างฟื้นฟูการดำเนินงานและหลักทรัพย์ประเภทกองทุนรวมออกแล้ว จะเหลือรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 486 บริษัท ซึ่งมีจำนวนพนักงานรวมแล้วมากกว่า 500,000 คน

3.1.2 การสุ่มตัวอย่าง

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Infinite Population) จึงเลือกใช้สูตรของ Cochran (Cochran, 1977)

$$n = \frac{P (1-P) (Z)^2}{e^2}$$

โดย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = ค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด เท่ากับ 0.50

e = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า = 1.96

$$n = \frac{0.5 (1-0.5) (1.96)^2}{0.05^2}$$

$$n = 384.16$$

เมื่อแทนค่าแล้วได้ค่าขนาดตัวอย่างประมาณ 384 คน แต่จะทำการเก็บตัวอย่าง 400 คน เพื่อให้เกิดความครอบคลุม และเพื่อให้สามารถตอบคำถามการวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 200 คน และพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index (ประกาศ ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2557) จำนวน 200 คน

3.1.2.2 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยสุ่มองค์การที่จะขอเก็บข้อมูลจากรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 10 องค์การ และรายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index (ประกาศ ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2557) จำนวน 10 องค์การ โดยชื่อองค์การที่สุ่มออกมาจากทั้ง 2 กลุ่มจะต้องไม่ซ้ำกัน

2) ผู้วิจัยจึงดำเนินการติดต่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยเบื้องต้นและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานในองค์การ โดยขอเก็บข้อมูลองค์การละ 40 ชุด

3) หากมีการปฏิเสธก็จะดำเนินการสุ่มองค์การเพิ่มเติมอีกครั้งจนกว่าจะได้แบบสอบถามครบ 400 ชุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จึงใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เกี่ยวกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ส่วนที่ 1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามของโชติรส ดำรงสานติ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์คุณลักษณะของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร จากนั้นทำการสร้างแบบวัดและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธี Principle Component Analysis (PCA) จัดองค์ประกอบด้วยวิธี Orthogonal Rotation และหมุนแกนด้วยวิธี Varimax โดยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากกว่า 0.3 ขึ้นไป ซึ่งแบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง) แบ่งออกเป็น 5 มิติตามคุณลักษณะของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรดังนี้

3.2.1.1 มิติด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to Stay) หมายถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่คำถามข้อที่ 1 - 6 รวม 6 ข้อคำถาม

3.2.1.2 มิติด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งบุคคลจะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับความมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและสร้างสรรค์ผลงานที่ดี ยิ่งๆ ขึ้นไป ได้แก่คำถามข้อที่ 7 - 12 รวม 6 ข้อคำถาม

3.2.1.3 มิติด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) หมายถึง การใฝ่ตรองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง ได้แก่คำถามข้อที่ 13 - 17 รวม 5 ข้อคำถาม

3.2.1.4 มิติด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) หมายถึง ความเพียร ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย การใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และรอบคอบ ได้แก่คำถามข้อที่ 18 - 22 รวม 5 ข้อคำถาม

3.2.1.5 มิติด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก (Organizational Endorsement)

หมายถึง มีเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและมีค่านิยมขององค์การ มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ต้องการยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การอย่างเต็มที่รวมทั้งกล่าวถึงองค์การในแง่บวกต่อบุคคลอื่น อาทิ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และลูกค้าขององค์การ ได้แก่ คำถามข้อที่ 23 - 27 รวม 5 ข้อคำถาม

3.2.2 ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Cameron and Quinn (1999) Denison (1990) Daft (2008) และ Hellriegel and Slocum (2011) ที่ได้ศึกษาและนำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อผลพฤติกรรมการทำงาน และผลการดำเนินงานขององค์การ อีกทั้งวัฒนธรรมทั้ง 4 รูปแบบยังมีลักษณะที่สนับสนุนปัจจัยที่ทำให้พนักงานในองค์การเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การมาเป็นกรอบในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2554) ที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์ สังเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ และสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์ปฏิบัติการ ที่ได้จากทฤษฎีและแนวคิด แล้วทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ผู้วิจัยจึงนำมาปรับใช้โดยใช้เทคนิคแบบสะท้อนภาพ (Projective Technique) ในการปรับข้อคำถามสำหรับใช้ในงานวิจัยนี้ แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์การ 4 ด้านจำนวน 20 ข้อ ดังนี้

3.2.2.1 วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว หมายถึงวัฒนธรรมที่เน้นให้พนักงานมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วิธีการทำงานมีความยืดหยุ่นสูง พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ สนับสนุนรางวัลให้พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ให้้องค์การ ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 - 5 รวม 5 ข้อคำถาม

3.2.2.2 วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม หมายถึงวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงานมุ่งสร้างความรู้สึกร่วมกันและความจงรักภักดีต่อองค์การพนักงานในองค์การคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้แก่คำถามข้อที่ 6 - 10 รวม 5 ข้อคำถาม

3.2.2.3 วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ หมายถึงวัฒนธรรมที่มีรูปแบบความเป็นทางการสูง มีการกำหนดโครงสร้างการทำงาน กฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน พนักงานทุกคนทำงานภายใต้สายการบังคับบัญชาจากกฎระเบียบและขั้นตอนการ

ทำงานที่กำหนดไว้และเน้นการตัดสินใจจากศูนย์กลาง ได้แก่คำถามข้อที่ 11 - 15 รวม 5 ข้อคำถาม

3.2.2.4 วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ หมายถึงวัฒนธรรมแบบเน้นการบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้องค์กรจะมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่พนักงานเพื่อให้รับรู้โดยทั่วกันแล้วสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ได้แก่คำถามข้อที่ 16 - 20 รวม 5 ข้อคำถาม

3.2.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน และหน่วยงานที่ทำงานอยู่

3.3 เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาตามลักษณะของมาตรวัดและลักษณะของข้อคำถาม โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
รู้สึกกลางๆ	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

3.4 การแปลความหมายของคะแนน

เมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยจากข้อคำถามในส่วนที่ 1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรแล้ว จะทำการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

การแปลผลคะแนน

$$\begin{aligned} \text{สูตร} &= \frac{\text{คะแนนที่มากที่สุด} - \text{คะแนนที่น้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00	หมายถึง	สูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19	หมายถึง	สูง
คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.39	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59	หมายถึง	ต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79	หมายถึง	ต่ำมาก

3.5 คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบเครื่องมือชุดนี้โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแบบสอบถามไปเรียนปรึกษาและขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วทำการปรับแก้ตามคำแนะนำ

3.5.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วไปทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด นำผลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามโดยการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัด (Reliability Test) ด้วยวิธีการทางสถิติ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α : Cronbach Alpha Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับและความเชื่อมั่นรายด้าน (Internal Consistency Method) โดยค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ 0.961 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient)
ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion)	0.941
- มิติด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to Stay)	0.903
- มิติด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence)	0.848
- มิติด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn)	0.827
- มิติด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up)	0.722
- มิติด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Organizational Endorsement)	0.869
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	0.947
- วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture)	0.891
- วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Involvement Culture)	0.916
- วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Hierarchy Culture)	0.898
- วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission Culture)	0.945
โดยรวมทั้งฉบับ	0.961

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.1 ติดต่อฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index ที่สุ่มตัวอย่างออกมา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานในองค์กรเบื้องต้น

3.6.2 ขอความอนุเคราะห์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ออกหนังสือในการขออนุญาตเก็บข้อมูล และจัดเตรียมเอกสารสำหรับส่งให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ประกอบด้วย หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล 1 ฉบับ คำชี้แจงในการแจกแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบบสอบถาม 40 ชุด ของที่ระลึก 40 ชิ้น รวมทั้งซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าถึงผู้วิจัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน

3.6.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยส่งเอกสารไปที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ติดต่อไว้เบื้องต้น พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการส่งต่อแบบสอบถามไปยังพนักงานขององค์กร โดย 1 องค์กรจะได้แบบสอบถามองค์กรละ 40 ชุด ในแบบสอบถามผู้วิจัยได้แจ้งถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัยในครั้งนี้รวมถึงจรรยาบรรณของ

ผู้วิจัยเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลเป็นความลับโดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อของตนเอง และชื่อองค์กร

3.6.4 ระยะเวลาในการรอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 เดือน โดยผู้วิจัยวางแผนส่งการ์ดติดตามแบบสอบถาม 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ส่งการ์ดให้หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ และส่งครั้งที่ 2 หากยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนในสัปดาห์ที่ 4 หลังจากส่งแบบสอบถาม

3.6.5 เมื่อครบ 1 เดือนแล้วยังได้รับแบบสอบถามคืนไม่ถึง 400 ชุด ผู้วิจัยจะสุมบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เพิ่มอีกเพื่อติดต่อขอเก็บข้อมูลจนครบ 400 ชุด

3.6.6 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ด้วยคอมพิวเตอร์

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ระหว่างกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ติดอันดับ SET 100 Index ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ตามคำถามวิจัยดังนี้

3.7.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรต่าง ๆ

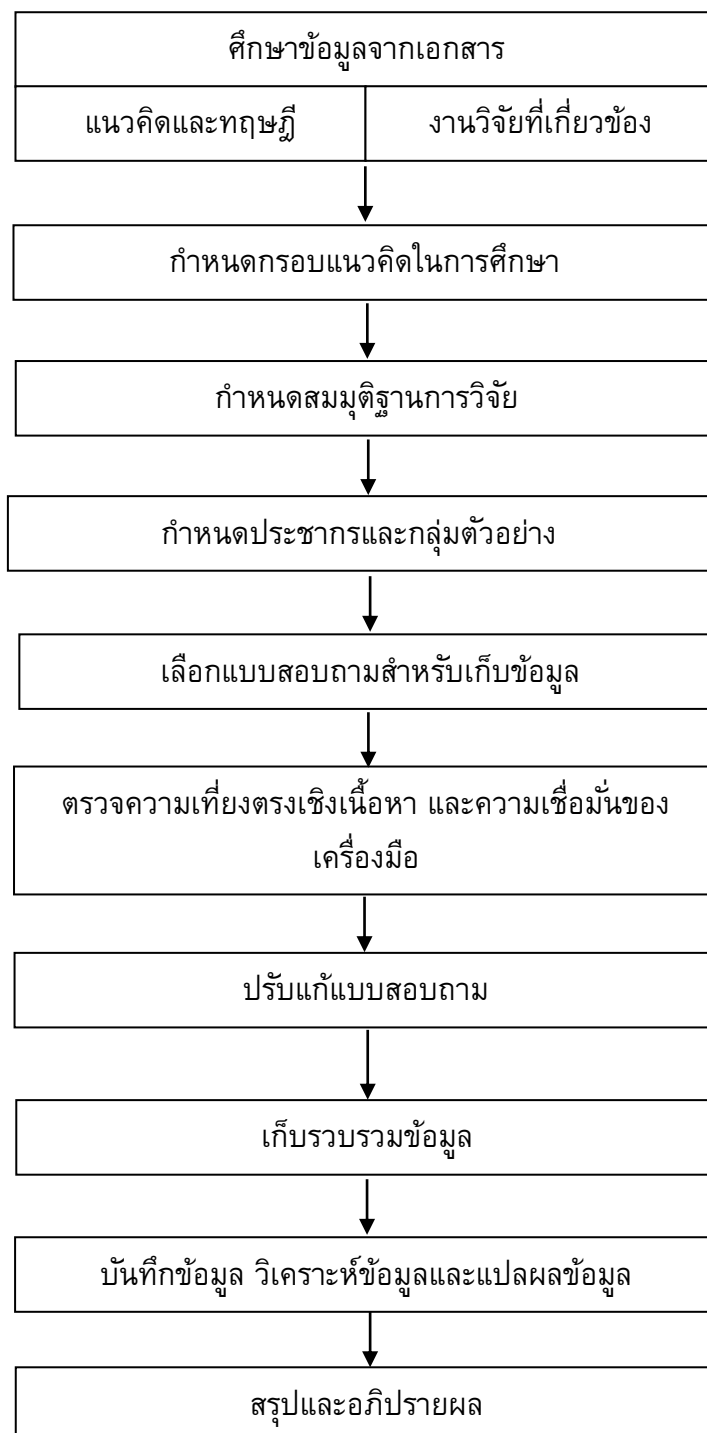
3.7.2 ใช้สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ได้แก่ T-test เพื่ออธิบายความแตกต่างของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) และวัฒนธรรมองค์กร ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ทั่วไป และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index

3.7.3 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการหาค่าอำนาจในการทำนายของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion)

ตารางที่ 3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

คำถามวิจัย	สถิติที่ใช้ ทดสอบ	ค่าที่ใช้อธิบายผล การทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรที่แตกต่างกัน	Independent Samples t-test	ค่า t และ ค่า sig ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
สมมติฐานที่ 2 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET100 Index มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน	Independent Samples t-test	ค่า t และ ค่า sig ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรมีความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์	Multiple Regression Analysis	ค่า R^2 และ ค่า sig ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.8 สรุปขั้นตอนในการศึกษาวิจัย



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) และ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ระหว่างกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยสุ่มเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 414 คน แบ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ติดอันดับ SET 100 Index 217 คน และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั่วไป 197 คน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาลำดับดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร
- 4.3 ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 800 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 426 ชุด ตัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือข้อมูลไม่ครบถ้วนออกจำนวน 12 ชุด เหลือแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 414 ชุด โดยผู้ตอบเป็นพนักงานทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ จำนวน 14 แห่ง เป็นองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง 6 องค์กร องค์กรละ 10-38 คน กลุ่มทรัพยากร 1 องค์กร 35 คน กลุ่มบริการ 1 องค์กร 35 คน กลุ่มธุรกิจการเงิน 3 องค์กร องค์กรละ 5-30 คน กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม 2 องค์กร องค์กรละ 40 คน และกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค 1 องค์กร 20 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 414 ชุด สามารถจำแนกข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการ

ทำงานในบริษัทปัจจุบันระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด สามารถแสดงผลการวิจัยดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประเภทบริษัทที่ติดอันดับ SET 100 Index และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ฯ

ข้อมูลทั่วไป	บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ			
	SET 100 Index		SET Index	
	ความถี่ (คน)	ร้อยละ(%)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ(%)
ผู้ตอบแบบสอบถาม	217	52.42	197	47.58
เพศ				
ชาย	62	28.57	90	45.69
หญิง	155	71.43	107	54.31
อายุ				
20 – 25 ปี	24	11.06	21	10.66
26 – 30 ปี	54	24.88	59	29.95
31 - 35 ปี	52	23.96	44	22.34
36 – 40 ปี	29	13.36	31	15.74
40 – 45 ปี	28	12.90	27	13.71
46 ปีขึ้นไป	30	13.82	15	7.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ			
	SET 100 Index		SET Index	
	ความถี่ (คน)	ร้อยละ(%)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ(%)
เวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน	Mean = 8.15	SD = 8.12	Mean = 7.13	SD = 6.80
ระดับการศึกษาสูงสุด				
อนุปริญญา ปวส.หรือเทียบเท่า	8	3.69	28	14.21
ปริญญาตรี	128	58.99	140	71.07
ปริญญาโท	81	37.33	29	14.72
ปริญญาเอกหรือสูงกว่า	-	-	-	-
ระดับตำแหน่งงาน				
พนักงาน	150	69.12	122	61.93
ผู้บริหารระดับต้น	43	19.82	52	26.40
ผู้บริหารระดับกลาง	24	11.06	21	10.66
ผู้บริหารระดับสูง	-	-	2	1.02
หน่วยงานที่สังกัด				
การตลาด/การขาย	27	12.44	38	19.29
ทรัพยากรมนุษย์	126	58.06	41	20.81
วิศวกรรม/วิจัยและพัฒนา	5	2.30	36	18.27
ประชาสัมพันธ์/สื่อสารองค์กร	7	3.23	3	1.52
บัญชี/การเงิน	14	6.45	21	10.66
ประกันคุณภาพ	2	0.92	13	6.60
IT Support/ Programmer	9	4.15	2	1.02
อื่นๆ	27	12.44	43	21.83

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทที่ติดอันดับ SET 100 Index และพนักงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั่วไป ซึ่งสามารถอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของทั้งสองกลุ่มได้ดังนี้

1) บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index

กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทที่ติดอันดับ SET 100 Index มีจำนวน 217 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 155 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และเป็นเพศชาย 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 อยู่ในช่วงอายุ 26 – 30 ปี มากที่สุด 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.88 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31 – 35 ปี, 46 ปีขึ้นไป, 36 – 40 ปี, 40 – 45 ปี และ 20 – 25 ปี จำนวน 52, 30, 29, 28 และ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.96, 13.82, 13.36, 12.90 และ 11.06 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทที่ติดอันดับ SET 100 Index จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 58.99 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโท และอนุปริญญา ปวส.หรือเทียบเท่าจำนวน 81 และ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 และ 3.69 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบันเฉลี่ย 8.15 ปี (SD = 8.12) ระดับตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงาน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 69.12 ตามด้วยผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 43 และ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.82 และ 11.06 ตามลำดับ โดยทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด 126 คน คิดเป็นร้อยละ 58.06 ฝ่ายการตลาด/การขาย 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.44 ฝ่ายบัญชี/การเงิน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 ฝ่าย IT Support/ Programmer 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15 ฝ่ายประชาสัมพันธ์/การสื่อสารองค์กร 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 ฝ่ายวิศวกรรม/วิจัยและพัฒนา 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ฝ่ายประกันคุณภาพ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92 และฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.44

2) บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ มีจำนวน 197 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.31 และเป็นเพศชาย 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.69 อยู่ในช่วงอายุ 26 – 30 ปี มากที่สุด 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.95 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31 – 35 ปี, 36 – 40 ปี, 40 – 45 ปี, 20 – 25 ปี และ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 44, 31, 27, 21 และ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.34, 15.74, 13.71, 10.66 และ 7.60 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 71.07 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโท และอนุปริญญา ปวส.หรือเทียบเท่าจำนวน 29 และ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.72 และ 14.21 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบันเฉลี่ย 7.13 ปี ($SD = 6.8$) ระดับตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงาน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.93 ตามด้วยผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 52, 21 และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40, 10.66 และ 1.02 ตามลำดับ โดยทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.81 ฝ่ายการตลาด/การขาย 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.29 ฝ่ายวิศวกรรม/วิจัยและพัฒนา 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.27 ฝ่ายบัญชี/การเงิน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 ฝ่ายประกันคุณภาพ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ฝ่ายประชาสัมพันธ์/การสื่อสารองค์กร 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 ฝ่าย IT Support/ Programmer 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 และฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.83

4.2 ค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร

4.2.1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) ของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) ของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ($SD = 0.42$) โดยด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) และด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 ($SD = 0.48$, $SD = 0.42$ ตามลำดับ) ในขณะที่ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.72 ($SD = 0.73$) รายละเอียดตามตารางที่ 4.2

4.2.2 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) ของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) ของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ($SD = 0.50$) โดยด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) และด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้วยคะแนนที่เท่ากัน 3.97 ($SD = 0.59$, $SD = 0.55$, $SD = 0.60$ ตามลำดับ) ขณะที่ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.55 ($SD = 0.72$) รายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) ของกลุ่มพนักงานที่ทำงานใน
บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน องค์กร	SET 100 Index			SET Index			รวมทั้งหมด		
	ส่วน			ส่วน			ส่วน		
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. รักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกของ องค์กร	3.72	0.73	สูง	3.55	0.72	สูง	3.64	0.73	สูง
2. การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	4.18	0.49	สูง	3.97	0.59	สูง	4.08	0.55	สูง
3. การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.48	สูง	3.97	0.55	สูง	4.09	0.53	สูง
4. ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.19	0.42	สูง	3.97	0.60	สูง	4.09	0.52	สูง
5. การระลึกถึงองค์กรในทางบวก	4.04	0.60	สูง	3.86	0.61	สูง	3.96	0.61	สูง
รวม	4.06	0.42	สูง	3.86	0.50	สูง	3.96	0.47	สูง

4.3 ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การ

4.3.1 วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบสูงสุดเท่ากับ 3.79 (SD = 0.59) รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.65 และ 3.26 ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.3

4.3.2 วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ มีค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบสูงสุดเท่ากับ 3.68 (SD = 0.67) รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.56 และ 3.35 ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) ของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

วัฒนธรรมองค์การ	SET 100 Index			SET Index			รวม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
เน้นการปรับตัว	3.26	0.73	ปานกลาง	3.35	0.63	ปานกลาง	3.30	0.86	ปานกลาง
เน้นการมีส่วนร่วม	3.65	0.60	สูง	3.56	0.65	สูง	3.61	0.63	สูง
เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	3.79	0.59	สูง	3.68	0.67	สูง	3.74	0.63	สูง
เน้นพันธกิจ	3.70	0.64	สูง	3.56	0.67	สูง	3.63	0.66	สูง

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ มีระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรระหว่างพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร	กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	SD	t	p
1. ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร	SET 100	217	3.72	0.73	2.263	0.024*
	SET	197	3.55	0.72		
2. การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	SET 100	217	4.18	0.49	3.960	0.000**
	SET	197	3.97	0.59		
3. การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	SET 100	217	4.19	0.48	4.434	0.000**
	SET	197	3.97	0.55		
4. ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	SET 100	217	4.19	0.42	4.297	0.000**
	SET	197	3.97	0.60		
5. การระลึกถึงองค์กรในทางบวก	SET 100	217	4.04	0.60	3.047	0.002**
	SET	197	3.86	0.61		
รวม	SET 100	217	4.06	0.42	4.350	0.000**
	SET	197	3.86	0.50		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.4 อธิบายได้ว่าเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรโดยรวมของทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.350, P \leq 0.05$) โดยพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรโดยรวมสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และเมื่อวิเคราะห์ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร 4 ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.01$ โดยเรียงตามลำดับความแตกต่างได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($t = 4.434, p = 0.000$) ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($t = 4.297, p = 0.000$) ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ($t = 3.960, p = 0.000$) และด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ($t = 3.047, p = 0.002$) ในขณะที่ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรของทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.05$ ($t = 2.263, p = 0.024$)

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

4.4.2 สมมติฐานที่ 2 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET100 Index มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในวัฒนธรรมองค์กรเน้นพันธกิจเพียงด้านเดียว โดยบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET100 Index มีวัฒนธรรมองค์กรเน้นพันธกิจสูงกว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index

วัฒนธรรมองค์การ	กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	SD	t	p
1. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	SET 100	217	3.26	0.73	-1.310	0.191
	SET	197	3.35	0.63		
2. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม	SET 100	217	3.65	0.60	1.409	0.160
	SET	197	3.56	0.65		
3. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	SET 100	217	3.79	0.59	1.766	0.078
	SET	197	3.68	0.67		
4. วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ	SET 100	217	3.70	0.64	2.194	0.029*
	SET	197	3.56	0.67		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 อธิบายได้ว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การระหว่าง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ t-test พบความแตกต่างในวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET100 Index อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.05$ ($t = 2.194$, $P = 0.029$) ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว ($t = -1.310$, $P = 0.191$) วัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม ($t = 1.409$, $P = 0.160$) และวัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ($t = 1.766$, $P = 0.078$) ไม่พบว่าความแตกต่างที่มีนัยสำคัญที่ระดับ $p \leq 0.05$ ระหว่างทั้ง 2 กลุ่ม

ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET100 Index มีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

4.4.3 สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นการหาความสัมพันธ์ในการทำนายของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวก่อน โดยตัวแปรจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน

สูงกว่า 0.80 เพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรอิสระดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	ปรับตัว	มีส่วนร่วม	โครงสร้างฯ	พันธกิจ
วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	1			
วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม	.623**	1		
วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างฯ	.310**	.571**	1	
วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ	.548**	.757**	.633**	1

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรอิสระทุกตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง -0.002 ถึง 0.757 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

เมื่อนำตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้ โดยวัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัวสามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การได้ร้อยละ 31.6 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของ
วัฒนธรรมองค์การ

ตัวแบบ	ตัวทำนาย	Beta	R ²	R ² Change	F	Sig
1	วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม	.513	.263	.261	146.907	.000
2	วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม	.369	.306	.302	90.499	.000
	วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างฯ	.252				
3	วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม	.281	.316	.311	63.264	.000
	วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างฯ	.261				
	วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	.132				

จากตารางที่ 4.7 สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อนำตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน ในตัวแบบที่ 1 วัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม สามารถทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การได้มากที่สุด คือร้อยละ 26.3 ($F = 146.907$, $p < 0.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.513 แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วมสามารถทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การได้ดีกว่าวัฒนธรรมอื่นๆ อธิบายได้ว่า เมื่อควบคุมปัจจัยวัฒนธรรมองค์การอื่น ๆ ให้คงที่ เมื่อคะแนนวัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.513 และเมื่อวัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบเข้าร่วมทำนายในตัวแบบที่ 2 พบว่าสามารถทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 26.3 เป็นร้อยละ 30.6 ($F = 90.499$, $p < 0.01$) และเมื่อวัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัวเข้าร่วมทำนายในตัวแบบที่ 3 พบว่าสามารถทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 30.6 เป็นร้อยละ 31.6 ($F = 63.264$, $p < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$

จากผลการศึกษาดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้ โดยวัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัวสามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การได้ร้อยละ 31.6

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างและอำนาจในการทำนายของตัวแปรความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ได้ผลสรุปว่า สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับพนักงานที่

ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรที่แตกต่างกัน และสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ แต่ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET100 Index มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐานที่ได้วิเคราะห์ไว้ในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยจะสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และจัดทำเป็นข้อเสนอแนะไว้ในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ระหว่างกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร กับวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา แล้วใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) จำนวน 414 คน แบ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งหมด 197 คน และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index 217 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรต่าง ๆ สถิติอนุมานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ได้แก่ T-test และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการคัดเลือกปัจจัยเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน (Stepwise)

จากการรวบรวมข้อมูล นำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อจำกัดของงานวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ตามรายละเอียดในบทที่ 5 ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ได้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 414 คน เป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ จำนวน 197 คน และพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index จำนวน 217 คน ซึ่งบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเข้าเก็บแบบสอบถามจากพนักงานมีจำนวน 14 องค์การ เป็นบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาริมทรัพย์และก่อสร้าง กลุ่มทรัพยากร กลุ่มบริการ กลุ่มการเงิน กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม และกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค รวม 6 กลุ่มอุตสาหกรรม จาก 8 กลุ่มอุตสาหกรรม โดยสามารถสรุปผลการศึกษาตามสมมติฐานได้ดังนี้

5.1.1 พนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีค่าสูงกว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบตามวิธีการทางสถิติพบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การโดยรวมสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีความแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก และด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การตามลำดับ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.2 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET100 Index มีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์การของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้น

การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง แต่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัวในระดับปานกลาง เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบตามวิธีการทางสถิติพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่ามีเพียงวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจของทั้ง 2 กลุ่มเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบริษัทที่ติดอันดับ SET100 Index มีวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจสูงกว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

5.1.3 วัฒนธรรมองค์การมีความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

จากผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้ โดยวัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว สามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้ร้อยละ 31.6

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อสังเกตและเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา โดยนำเสนอการอภิปรายผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

5.2.1 การศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันก็พบว่าพนักงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การสูงกว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ซึ่งการจัดอันดับ SET 100 Index นั้น เป็นการคัดเลือกองค์การขนาดใหญ่สุด 100 อันดับแรก ที่มีสภาพคล่องสูง มีการกระจายหุ้นอย่างเพียงพอมาทำการจัดอันดับ ทำให้องค์การที่ติดอันดับในกลุ่มนี้มีข้อได้เปรียบในการดึงดูดนักลงทุน จนนำไปสู่โอกาสในระดมทุนเพื่อขยายกิจการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการบรรลุเป้าหมายขององค์การสูงกว่าองค์การที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ อื่นๆ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2548) โดยอาจกล่าวได้ว่าองค์การที่ติด

อันดับ SET 100 Index เป็นองค์การที่มีขีดความสามารถสูง หรือองค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่ประสบผลสำเร็จทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช้การเงินในระดับที่สูงกว่าองค์การอื่นในกลุ่มเดียวกัน (De Waal, 2012; Epstein, 2004) รวมทั้งมีผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน (ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ, 2553) ผลการศึกษาที่พบว่า องค์การที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การอยู่ในระดับที่สูงกว่านั้น จึงสนับสนุนแนวคิดของ Hamel (2009 อ้างถึงใน โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาทร, 2557) ที่ระบุว่าองค์การที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์หรือยุคศตวรรษที่ 21 ได้นั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนซึ่งเป็นคุณลักษณะหรือขีดสมรรถนะที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การ ในขณะที่นักวิชาการหลายท่านก็ชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนให้งานประสบความสำเร็จ พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น (Hill, 2002; Marques, 2007; Neumann, 2006) นำไปสู่การเกิดผลการดำเนินงานขององค์การในระดับสูง และทำให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้ (โคเวสส์, 2547; โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาทร, 2557) และในงานวิจัยของ Zigarmi et al. (2011) ได้แสดงกรอบแนวคิดให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การนำไปสู่ ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามในการเพิ่มผลผลิต การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น เกิดความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

นอกจากนี้ผลการศึกษาในรายละเอียดยังพบว่าพนักงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสูงที่สุด ซึ่งในมิติด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือการหมั่นพิจารณา ตรวจสอบ หาเหตุผล และตรวจสอบข้อควรปรับปรุงในสิ่งที่ทำ มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง ส่วนมิติด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค คือความขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และรอบคอบ (โชติรส ดำรงสานติ, 2554) จึงอธิบายได้ว่าองค์การที่สามารถผ่านการจัดอันดับเข้ามาอยู่ในอันดับ SET 100 Index มีความพยายามในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างมาตรฐานในการบริหารจัดการ สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ถือหุ้น รวมถึงสร้างผลการดำเนินงานให้อยู่ในเกณฑ์คุณสมบัติที่ใช้การคัดเลือกได้อย่างต่อเนื่อง พนักงานในองค์การให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่อย่างอดทน ไม่ท้อถอย ทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งความพยายามเหล่านี้จะสะท้อนออกมาให้เห็นจากผลการดำเนินงานขององค์การ การบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ จนทำให้องค์การก้าวมาขึ้นในจุดที่ได้เปรียบกว่าคู่แข่งอื่นๆ ได้ จึงทำให้พนักงานในองค์การที่ติดอันดับ SET 100 Index มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การสูงกว่าองค์การที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shane et al. (2003) ที่พบว่าความมุ่งมั่น

และพลังขับเคลื่อนองค์การสามารถอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานจนพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เช่นเดียวกับ Ho et al. (2011) ที่ให้ความเห็นว่าการพัฒนาหรือสร้างให้พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การจะทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน มีพลังทางความคิด จนนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในที่สุด

ในขณะที่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งเป็นมิติที่เกี่ยวกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แต่กลับพบว่ามิติที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ได้แก่ ด้านความรักและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ayers et al. (2014) ที่ได้สำรวจความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงาน 1,302 คน พบว่ามีพนักงานถึง 37% มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การเฉพาะในงานของตนเองเท่านั้น โดยไม่มีความรู้สึกใกล้ชิดหรือเชื่อมโยงกับองค์การ กล่าวคือพนักงานในกลุ่มนี้แม้จะมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน แต่ก็มีแค่กับงานที่ทำเท่านั้น พนักงานความพึงพอใจที่ดีจากการที่รู้ว่าการที่ทำงานสร้างความแตกต่างได้ แต่พนักงานจะรู้สึกอิสระจากองค์การ ไม่มีความผูกพัน ไม่รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างมูลค่าให้องค์การ นอกจากนี้ Hagel et al. (2014) ให้ความเห็นว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การที่มีแนวโน้มจะออกจากองค์การ อาจสาเหตุมาจากมีความคาดหวังต่องานที่ทำสูง พนักงานมักจะมองหาความท้าทายใหม่ๆ จากการทำงานตลอดเวลา และถ้าไม่สามารถหาความท้าทายจากองค์การเดิมได้ ก็มีแนวโน้มว่าจะออกไปหาความท้าทายจากองค์การอื่นๆ จึงกล่าวได้ว่าการที่พนักงานมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานสูงก็ไม่ได้หมายความว่าปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การเสมอไป อาจขาดปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความรักและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้นำและเพื่อนร่วมงาน คุณค่าของงาน รวมทั้งความท้าทายในการทำงาน

5.2.2 การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าวัฒนธรรมองค์การของทั้งบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั่วไป มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบสูงที่สุด รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ เน้นการมีส่วนร่วมและเน้นการปรับตัวตามลำดับ เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบตามวิธีทางสถิติพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะวัฒนธรรมองค์การเน้นพันธกิจเพียงด้านเดียวเท่านั้น โดยบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีวัฒนธรรมองค์การเน้นพันธกิจสูงกว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั่วไป ส่วนวัฒนธรรมองค์การในด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การที่วัฒนธรรมองค์การของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบสูงสุด ซึ่งมีลักษณะมีความเป็นทางการสูง มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน พนักงานทุกคนทำงานภายใต้สายการบังคับบัญชา กฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่กำหนดไว้ และเน้นการตัดสินใจจากศูนย์กลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีศา แสงคำ (2550) ที่อธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ว่ากลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ถือเป็นองค์การที่มีโครงสร้างการบริหารที่เป็นเอกลักษณ์ มีระบบ มีรูปแบบ มีความชัดเจนและเป็นทางการ จึงมีวัฒนธรรมองค์การที่มีแนวคิดและการบริหารจัดการที่ใกล้เคียงกับระบบราชการ เน้นประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เน้นความเป็นทางการ มีระเบียบแบบแผนและกฎข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่คณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนดไว้ให้บริษัทจดทะเบียนดำเนินการตามอีกชั้นหนึ่ง เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทจดทะเบียนต่างๆ มีมาตรฐาน มีธรรมาภิบาล สามารถดึงดูดใจนักลงทุนและแข่งขันกับคู่แข่งในระดับสากลได้ และภายใต้การกำกับดูแลและกฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์ฯ จึงทำให้องค์การที่เข้าจดทะเบียนมีวัฒนธรรมองค์การเน้นกฎระเบียบและโครงสร้าง วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมเน้นการปรับตัวที่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Denison (1990) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การเน้นกฎระเบียบและโครงสร้าง วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมเน้นพันธกิจสามารถเกิดขึ้นพร้อมๆ กันภายในองค์การได้ เพียงแต่อาจมีระดับมากน้อยต่างกัน และหากวัฒนธรรมองค์การสามารถทำให้เกิด 1) การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ 2) การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ 3) การประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (Consistency) ที่ทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และ 4) มีวิสัยทัศน์ ภารกิจและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ก็จะทำให้องค์การสามารถบรรลุประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้

ส่วนวัฒนธรรมองค์การเน้นพันธกิจที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET100 Index มีวัฒนธรรมองค์การเน้นพันธกิจสูงกว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กล่าวคือเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเน้นการบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดอย่างชัดเจน มีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่พนักงานเพื่อให้รับรู้โดยทั่วกัน แล้วสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การอยู่ในกลุ่ม SET 100 Index จะมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง เน้นผลการดำเนินงานให้สูงกว่าเกณฑ์การคัดเลือกจัดอันดับ SET 100 Index และอยู่ในจุดที่ได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่ากลุ่มที่จดทะเบียนใน

ตลาดหลักทรัพย์ฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิณญาติ อัมภฤทธิ (2554) ที่พบว่า วัฒนธรรมเน้นพันธกิจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ดีกว่าวัฒนธรรมองค์การแบบอื่นๆ

5.2.3 ความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของ วัฒนธรรมองค์การ

ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสามารถในการทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของพนักงานที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้ โดยวัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และ วัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัวสามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ ได้ร้อยละ 31.6 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วมสามารถทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การได้ดีที่สุด กล่าวคือวัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วมเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงาน มุ่งสร้างความรู้สึกรักผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความ เป็นเจ้าขององค์กร คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์การ สอดคล้องกับปัจจัยบางประการที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การของ Zigarmi et al. (2011) ในด้านการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความร่วมมือภายในองค์การ (Collaboration) มากกว่าการแข่งขันภายในองค์การ และด้านการให้ความอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) แก่พนักงาน ทั้งในเรื่องการทำงานและภาระหน้าที่ของตนเอง ให้อิสระในการทำงาน และใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติรส ดำรงสถานติ (2554) ที่เสนอว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การจะแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะปรารถนาที่จะส่วนหนึ่งขององค์การในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ (Intent to Stay) มีความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ (Striving for Excellence) มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การอย่างเต็มที่รวมทั้งกล่าวถึงองค์การในแง่บวกต่อบุคคลอื่น (Organizational Endorsement) มีความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ (Exertion and Never Giving Up) และมีความมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ (Eagerness to Learn) ซึ่ง Hagel et al. (2014) ยังได้เสนอว่าการสนับสนุนการทำงานข้ามสายงาน Cross Functional และการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมกับโครงการที่สนใจ แม้ว่าโครงการนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ จะสามารถปลูกฝังความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนให้กับพนักงานได้ ส่วน Ayers et al. (2014) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจว่าการทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การเพิ่มขึ้น องค์การควรสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจกัน ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ พร้อมทั้งสื่อสารให้พนักงานเห็นว่าการที่พวกเขา

สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจได้ และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกอิสระ สามารถแสดงความคิดของตัวเองได้

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงค่านิยมทัศนคติและการสร้างรูปแบบพฤติกรรมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร การสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เป็นต้น (Kotter & Heskett, 1992; Hellriegel et al., 2001; Ghorbanhosseini, 2013; Mohanty & Rath, 2012) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงสามารถทำนายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรได้

5.3 ข้อจำกัด ประโยชน์ และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้พบข้อจำกัดและประเด็นปัญหาที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคตได้ดังนี้

5.3.1 ข้อจำกัดของการศึกษา

5.3.1.1 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีขนาดใหญ่ อาจจะมีบริษัทในเครือหรือบริษัทย่อยอีกหลายบริษัท ในการสุ่มตัวอย่างจึงต้องระบุลักษณะของกลุ่มตัวอย่างให้ชัดเจน และระวังการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตรงกับความต้องการด้วย

5.3.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่ดำเนินธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง และเป็นฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ

5.3.1.3 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงแคในกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ เท่านั้น ควรมีการศึกษาในองค์กรกลุ่มอื่นๆ นอกเหนือจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ เพิ่มเติมอีก

5.3.1.4 การศึกษาครั้งนี้ยังไม่ได้มีการเก็บข้อมูลหรือเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน (Performance) ที่เป็นรูปธรรมขององค์กร ทั้งผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อพิสูจน์ว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.2 ประโยชน์ของการศึกษา

5.3.2.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1) ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ได้สนับสนุนแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความเห็นว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของคนในองค์กรสามารถนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดีได้ชัดเจนขึ้น

2) งานวิจัยที่เกี่ยวกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในบริบทของประเทศไทยยังมีน้อย ผลการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการขยายขอบเขตการวิจัย และเพิ่มองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรได้

5.3.2.2 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1) องค์กรสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจและวางแผนการสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร หรือ Work Passion ให้กับพนักงานในองค์กร

2) องค์กรสามารถนำแนวทางการเก็บข้อมูลของงานวิจัยนี้ ไปใช้ในการวัดระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของพนักงานในองค์กร เพื่อประเมินระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในภาพรวม ก่อนวางแผนพัฒนาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของพนักงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

3) องค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ควรวางแผนเพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมุ่งเน้นให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร ทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและอยากอยู่กับองค์กรในระยะยาว

4) จากผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนมากที่สุด องค์กรจึงควรสร้างหรือปรับวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงาน รวมทั้งมุ่งสร้างความรู้สึผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

5.3.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ศึกษาถึงมิติองค์ประกอบทางวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้ตัวแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างออกไป เช่น ตัวแบบวัฒนธรรมองค์กรของ Hofstede

5.3.3.2 ศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรเชิงลึกในองค์กรที่นำคำว่า “Passion” มาเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถหรือค่านิยมขององค์กร เช่น The Coca Cola,

Bridgestone, Dtac, JSL Global Media, BEC-Tero เป็นต้น เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีพฤติกรรมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร

5.3.3.3 ศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในบริบทอื่นๆ เช่นบริบทของพนักงานชาวไทยที่ทำงานในองค์กรข้ามชาติในประเทศไทย บริบทขององค์กรธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) บริบทของความเป็นผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการที่ประสบความสำเร็จ เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาเชิงประจักษ์ จนเกิดความรู้ ความเข้าใจ หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

5.3.3.4 ศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับองค์กรอื่น ๆ ที่ไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

5.3.3.5 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับผลการดำเนินงานที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น ผลกำไร ความพึงพอใจของลูกค้า หรือความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 51(3), 239-257.
- ไกรยศ ภัทราวาท. (2556, 1 กุมภาพันธ์). ความคิดสร้างสรรค์ สิ่งจำเป็นต่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1359702484
- โคเวสส์, ชาร์ลส์. (2547). วิ่งตามฝันด้วยพลังของตนเอง [Passionate people produce] (นิภาพร สุภาพเพิ่ม, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: คาเรคเตอร์ เบรคท루.
- ชมพู โกติรัมย์. (2551). ศตวรรษที่ 21 ศตวรรษแห่งการแข่งขัน. สืบค้นวันที่ 25 กันยายน 2557, จาก <http://dllibrary.spu.ac.th:8080/dspace/handle/123456789/879>
- โชติรส ดำรงสานติ. (2554). การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- โชติรส ดำรงสานติ, และวาสิตา บุญสาธ. (2557). ความสำคัญ และแนวทางการเสริมสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 54(3), 125-150.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2556). การเข้าจดทะเบียนใน SET และ mai. สืบค้นวันที่ 25 กันยายน 2557, จาก http://www.set.or.th/th/products/listing2/listing_set_p1.html
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2548). SET 100 Index และ SET 50 Index. สืบค้นวันที่ 25 กันยายน 2557, จาก https://www.set.or.th/th/products/index/files/documentSET100_SET50.pdf
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม. วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน, 15(2), 11-35.

- ธัญวรัตน์ เพียรวานิช, และรัตติกรณ์ จงวิศาล .(2553). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ จิตวิญญาณองค์การกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์* 5(2), 31-40.
- นิสดาร์ก เวชยานนท์, (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปริญ บุญฉวย. (2556). วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปวีศา แสงคำ. (2550). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรระดับโลกที่มีต่อศักยภาพการแข่งขันของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพขององค์การ: ปฏิบัติแห่งมนทัศน์. *วารสารร่วมพฤษ*, 28(3), 133-182.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2553). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ชิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์
- พินญาดา อภัยฤทธิ์. (2554). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ. (2553). องค์การที่มีสมรรถนะสูงในองค์การภาครัฐ: ตามมุมมองของทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์และแนวคิดด้านวัฒนธรรม. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 27(1-2), 35-48.
- มนเสษฐ ประชาธิปไตย. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ร็อบบิ้นส์, สตีเฟ่น พี., และเคอ์เตอร์, แมรี่. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ [Management]* (วิรัช สงวนวงศ์วาน, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วรรณรพี บานชื่นวิจิตร. (2556). ความมีประสิทธิภาพของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 33(1), 68-80.
- วาสิตา บุญสาธ. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(1), 307–355.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การฉบับแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). *การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การ: กรณีศึกษาธุรกิจวิสาหกิจในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิทยาศาสตรบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค, และวิยะดา วิริยะภูรี. (2551). การพัฒนาบุคลากรกับผลการดำเนินงานของธุรกิจในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 14(1), 55-67. สืบค้นจาก <http://kaekae.oas.psu.ac.th/ojs/psuhsej/index.php>
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2552). Training and Development เป้าหลังความสำเร็จของ P&G. *Productivity World*, 14(กันยายน -ตุลาคม), 81-85. สืบค้นจาก http://202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw_pworld/image_content/82/81-85.pdf
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุพานี สถะภูฏวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงแก้ไข). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมิตรา ตั้งสมวรพงษ์. (2556). ความน่าสนใจของบริษัทจดทะเบียนไทยในสายตานักลงทุนต่างประเทศ. สืบค้นวันที่ 11 ตุลาคม 2557, จาก http://www.set.or.th/setresearch/files/cmresearch/2013.02_CMRI_Research_Paper.pdf
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). การบริหาร “คน” บนฐานของ “ทุน” ที่แตกต่าง HR Differentiation/Segmentation. สืบค้นวันที่ 15 กันยายน 2557, จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=2810:---hr-differentiationsegmentation&catid=461:2011-07-25-08-32-12&Itemid=307
- เฮย์กรุป. (ม.ป.ป.). *ไขรหัสสู่การเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง*. สืบค้นวันที่ 15 กันยายน 2557, จาก <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=37183>
- Ayers, K. E., Cahill, F., & Hardie, E. (2014). Bridging the employee passion deficit. Australia: Intégro Leadership Institute. Retrieved February 15, 2015, from http://www.integroleadership.com/Docs/Bridging_Employee_Passion_Deficit.pdf
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587–598. doi:10.1037/0021-9010.89.4.587
- Bharadwaj, S., Varadarajan, P. R., & Fahy, J. (1993). Sustainable competitive advantage in services industries: A conceptual model and research propositions. *Journal of Marketing*, 57(4), 83-99. doi:10.2307/1252221

- Calori, R., & Sarnin, P. (1991). Corporate culture & economic performance: A French study. *Organization Studies*, 12(1), 49-74. doi:10.1177/017084069101200104
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organization culture: Based on the competing values framework*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532. doi:10.5465/amr.2009.40633190
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). New York: Wiley.
- Cui, X., & Hu, J. (2012). A literature review on organization culture and corporate performance. *International Journal of Business Administration*, 3(2), 28-37. doi:10.5430/ijba.v3n2p28
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Daft, R. L. (2008). *New era of management* (2nd ed.). Mason, OH: Thomson/South-Western.
- De Waal, A. (2012). Does quality matter in a high-performance organization? *The Journal for Quality & Participation*, 35(3), 4-8.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organizational Science*, 6(2), 204-223. doi:10.1287/orsc.6.2.204
- Epstein, M. J. (2004). The drivers and measures of success in high performance organizations. In M. J. Epstein & J.-F. Manzoni (Eds.), *Performance measurement and management control: Superior organizational performance: Vol. 14 Studies in managerial and financial accounting* (pp. 3-18). Amsterdam: Elsevier JAI. doi:10.1016/S1479-3512(04)14001-X
- Fahy, J., & Smithee, A. (1999). Strategic marketing and the resource based view of the firm. *Academy of Marketing Science Review*, 1999(10), 1-20.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319. doi:10.1037/1089-2680.2.3.300
- The Gallup Organization. (2013). *The state of the global workplace*. Retrieved February 15, 2014, from <http://www.gallup.com/services/178517/state-global-workplace.aspx>

- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: The mediating role of human capital. *Tehnicki Vjesnik/Technical Gazette*, 20(6), 1019-1025.
- Gordon, G. G., & DiTomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of Management Studies*, 29(6), 783-798. doi:10.1111/j.1467-6486.1992.tb00689.x
- Hagel, J., Brown, J. S., Ranjan, A., & Byler, D. (2014). Passion at work: Cultivating worker passion as a cornerstone of talent development. Retrieved April 20, 2015, from <http://dupress.com/articles/worker-passion-employee-behavior/>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College Pub.
- Hill, R. P. (2002). Managing across generations in the 21st century: Important lessons from the ivory trenches. *Journal of Management Inquiry*, 11(1), 60–66. doi:10.1177/1056492602111020
- Ho, V. T., Wong, S.-S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47. doi:10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x
- Hofstede, G. H. (1991). *Culture and organizations: Software and mind*. New York: McGraw-Hill.
- Houliort, N., L., Philippe, F. L., Vallerand, R., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45. doi:10.1108/JMP-06-2013-0155
- Kim Jean Lee, S., & Yu, K. (2004). Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 340-359. doi:10.1108/02683940410537927
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press.

- Krefting, L. A., & Frost, P. J. (1985). Untangling webs, surfing waves, and wildcatting: A multiple-metaphor perspective on managing organizational culture. In P. J Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg & J. Martin (Eds.), *Organizational culture* (pp. 155-168) New York: Sage.
- Liu, D., Chen, X.-P., & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 294-309. doi:10.1037/a0021294
- Locke, E. A. (2000). *The prime movers: Traits of the great wealth creators*. New York: AMACOM.
- Lucas, J. R. (1999). *The passionate organization: Igniting the fire of employee commitment*. New York: AMACOM.
- Marques, J. F. (2007). Leadership: Emotional intelligence, passion, and ... what else? *Journal of Management Development*, 26(7), 644–651. doi:10.1108/02621710710761270
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2008). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution* (4th ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Mohanty, J., & Rath, B. P. (2012). Influence of organizational culture on organizational citizenship behavior: A three-sector study. *Global Journal of Business Research*, 6(1), 65-76.
- Neumann, A. (2006). Professing passion: Emotion in the scholarship of professors at research universities. *American Educational Research Journal*, 43(3), 381–424. doi:10.3102/00028312043003381
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership style, organization culture & performance: Empirical evidence from UK companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766-788. doi:10.1080/09585190050075114
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Sarangi, S., & Srivastava, R. K. (2012). Impact of organizational culture and communication on employee engagement: An investigation of Indian private banks. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 18-33.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1997). *Organizational Behavior* (6th ed.). New York: Wiley.
- Scholz, C. (1987). Corporate culture and strategy–The problem of strategic fit. *Long Range Planning*, 20(4), 78-87.
- Schultz, M. (1995). *On studying organizational cultures: Diagnosis and understanding*. Berlin: W. de Gruyter.
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257–279.
- Strack, R., Caye, J.-M., Von der Linden, C., Quiros, H., & Haen, P. (2012). From Capability to Profitability: Realizing the value of people management. Retrieved September 29, 2014, from <http://www.bcg.de/documents/file110599.pdf>
- Tesluk, P. E., Hofmann, D., & Quigley, N. (2002). Integrating the linkages between organizational culture and individual outcomes at work. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance: A* (pp. 442-469). Chichester: Wiley.
- Tseng, S.-M. (2009). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 269-284. doi:10.1108/13673271011032409
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767.
- Weiss, J. W. (2001). *Organizational behavior and change: Managing diversity, cross-cultural dynamics, and ethics* (2nd ed.). Cincinnati, OH: South-Western College Pub.
- Wright, P. M., Smart, D. L., & McMahan, G. C. (1995). Match between human resources and strategy among NCAA baseball teams. *Academy of Management Journal*, 38(4), 1052-1074.

- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). Employee work passion. Retrieved February 15, 2013, from <http://www.kenblanchard.com/Leading-Research/Research/Employee-Work-Passion-Volume-3>
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Dichl, J. (2009). From engagement to work passion. Retrieved February 15, 2013, from http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

**แบบสอบถามความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion)
และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)**

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion) กับวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index” ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามโดยตอบตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วยแบบสอบถามส่วนที่ 1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร และส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ในการตอบแบบสอบถามนี้ ข้อมูลต่างๆจะถือเป็นความลับ จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรายงานผลการวิจัยและจะไม่มีผลใดๆต่อการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยมีจุดประสงค์เพื่อใช้ข้อมูลเป็นประโยชน์ทางวิชาการเพื่อนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่มีสมรรถนะสูง โดยใช้เวลาตอบแบบสอบถามไม่เกิน 10 นาที

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบของที่ระลึกมาพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูลและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวณภัทริรา มุ่งธนวรกุล
นักศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 1 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร (Work Passion)

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	รู้สึกกลางๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานกับองค์กรที่ทำอยู่	1	2	3	4	5
2. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจกับการเป็นพนักงานขององค์กรที่ทำอยู่	1	2	3	4	5
3. ฉันรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่	1	2	3	4	5
4. ฉันไม่มีความคิดจะไปทำงานที่อื่นถึงแม้จะได้รับเงินเดือนดีกว่า	1	2	3	4	5
5. ฉันคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ในระยะยาว	1	2	3	4	5
6. ฉันรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรที่ทำอยู่	1	2	3	4	5
7. หากฉันได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งฉันจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5
8. ฉันพร้อมอุทิศตนที่จะทำงานหนักหากการทำงานของฉันมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5
9. ฉันเต็มใจปฏิบัติงานอื่นๆขององค์กร แม้ว่างานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่	1	2	3	4	5
10. ฉันตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดี	1	2	3	4	5
11. ฉันรู้สึกว่าการที่ฉันทำเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1	2	3	4	5
12. เมื่อผลงานไม่เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายฉันจะไตร่ตรองหาสาเหตุของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	1	2	3	4	5
13. ฉันจะมีการวางแผนงานก่อนการดำเนินการ	1	2	3	4	5
14. ฉันจะตรวจเช็คความเรียบร้อยของงานก่อนส่งมอบ	1	2	3	4	5

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	รู้สึกกลางๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15. ฉันจะแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ๆเพื่อนำไปพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
16. ฉันให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถตนเอง	1	2	3	4	5
17. ฉันแสวงหาวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลงานที่มีคุณภาพ	1	2	3	4	5
18. แม้ว่าจะงานที่ทำจะประสบปัญหาหรืออุปสรรคแต่ฉันก็จะไม่ท้อถอย	1	2	3	4	5
19. ถึงแม้ฉันจะเคยพบกับความล้มเหลวแต่ก็สามารถลุกขึ้นมาสู้ใหม่ได้	1	2	3	4	5
20. ฉันเชื่อว่าปัญหาต่างๆ ปัญหาต้องมีทางออก	1	2	3	4	5
21. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อประสบกับสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา	1	2	3	4	5
22. ในการทำงานฉันเชื่อความความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น	1	2	3	4	5
23. ฉันมีความหวังใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	1	2	3	4	5
24. ฉันรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรของฉันในทางที่ไม่ดี	1	2	3	4	5
25. ฉันกล่าวถึงองค์กรต่อบุคคลอื่นๆ อาทิ ลูกค้า เพื่อนในทางดี	1	2	3	4	5
26. ฉันจะอธิบายทุกครั้งที่มีโอกาสหากมีคนพูดหรือเข้าใจองค์กรของฉันไปในทางที่ไม่ดี	1	2	3	4	5
27. ฉันรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าฉันทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	รู้สึกกลางๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1 คนในองค์กรของท่านสามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้อย่างอิสระถ้าเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้อง	1	2	3	4	5
2 คนในองค์กรของท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	1	2	3	4	5
3 คนในองค์กรของท่านมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์ต่างๆเปลี่ยนไปได้ทันที	1	2	3	4	5
4 คนในองค์กรของท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อกับงานได้	1	2	3	4	5
5 คนในองค์กรของท่านมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ	1	2	3	4	5
6 คนในองค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเสมอ	1	2	3	4	5
7 องค์กรของท่านให้โอกาสพนักงานเข้าร่วมกำหนดแผนปฏิบัติงาน หรือแผนการทำงานของหน่วยงาน	1	2	3	4	5
8 คนในองค์กรของท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
9 คนในองค์กรของท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	1	2	3	4	5
10 คนในองค์กรของท่านทำงานด้วยความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กร	1	2	3	4	5
11 คนในองค์กรของท่านทำงานภายใต้กฎระเบียบต่างๆที่ชัดเจน	1	2	3	4	5
12 คนในองค์กรของท่านทำงานภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	1	2	3	4	5
13 คนในองค์กรของท่านทำงานตามขั้นตอน หรือวิธีการทำงานที่องค์กรกำหนดไว้	1	2	3	4	5
14 คนในองค์กรของท่านทำงานภายใต้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1	2	3	4	5

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	รู้สึกกลางๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15 คนในองค์กรของท่านทำงานภายใต้โครงสร้างหน่วยงานที่กำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน	1	2	3	4	5
16 คนในองค์กรของท่านมักกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่างชัดเจน	1	2	3	4	5
17 คนในองค์กรของท่านได้รับความสะดวกในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
18 คนในองค์กรของท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	1	2	3	4	5
19 คนในองค์กรของท่านทำงานโดยตระหนักเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร	1	2	3	4	5
20 คนในองค์กรของท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับพันธกิจหรือแผนปฏิบัติขององค์กร	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรและผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุ ☐ 1. 20 – 25 ปี ☐ 2. 26 – 30 ปี ☐ 3. 31 - 35 ปี
☐ 4. 36 – 40 ปี ☐ 5. 40 – 45 ปี ☐ 6. 45 ปีขึ้นไป
3. ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน _____ ปี
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
☐ 1. อนุปริญญา ปวส.หรือเทียบเท่า ☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอกหรือสูงกว่า
5. ระดับตำแหน่งงานของท่าน
☐ 1. พนักงาน ☐ 2. ผู้บริหารระดับต้น
☐ 3. ผู้บริหารระดับกลาง ☐ 4. ผู้บริหารระดับสูง
6. หน่วยงานที่สังกัด
☐ 1. การตลาด/การขาย ☐ 2. ทรัพยากรมนุษย์
☐ 3. วิศวกรรม/วิจัยและพัฒนา ☐ 4. ประชาสัมพันธ์/สื่อสารองค์กร
☐ 5. บัญชี/การเงิน ☐ 6. ประกันคุณภาพ
☐ 7. IT Support/ Programmer ☐ 8. อื่นๆ โปรดระบุ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข1: การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับความมุ่งมั่น
และพลังขับเคลื่อนองค์กร

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	107.40	200.524	.537	.939
2	107.40	198.938	.682	.937
3	107.70	196.907	.631	.938
4	108.63	180.861	.833	.936
5	108.03	190.240	.731	.937
6	107.87	195.430	.686	.937
7	107.13	200.395	.719	.937
8	107.27	197.168	.741	.937
9	107.43	198.116	.614	.938
10	107.00	202.966	.620	.938
11	107.20	198.924	.651	.938
12	107.10	211.472	.254	.942
13	107.17	205.109	.582	.939
14	107.10	205.817	.488	.940
15	107.13	204.947	.501	.940
16	106.90	208.645	.515	.940
17	106.93	206.478	.584	.939
18	107.33	206.368	.452	.940
19	107.03	206.723	.408	.940
20	106.70	212.217	.319	.941
21	107.67	205.747	.388	.941
22	107.03	206.447	.531	.939
23	107.40	197.145	.723	.937
24	107.73	197.513	.604	.938
25	107.20	198.924	.719	.937
26	107.33	198.230	.758	.937
27	107.30	198.010	.683	.937

หมายเหตุ: N of Cases = 30 N of Items = 27 Alpha = .941

ตารางที่ ข2: การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กร

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	66.37	237.689	.478	.948
2	66.43	234.875	.654	.945
3	66.27	233.306	.700	.944
4	66.20	236.510	.661	.945
5	66.83	234.626	.578	.946
6	65.97	232.930	.737	.944
7	66.27	225.030	.821	.942
8	66.30	226.631	.746	.943
9	66.30	225.803	.886	.941
10	66.23	231.082	.765	.943
11	65.67	252.782	.182	.951
12	65.80	240.166	.458	.948
13	65.83	246.006	.375	.949
14	65.83	233.109	.730	.944
15	65.87	236.740	.592	.946
16	66.07	228.409	.872	.942
17	66.20	232.372	.771	.943
18	66.27	231.995	.845	.942
19	66.23	231.426	.778	.943
20	66.10	231.403	.776	.943

หมายเหตุ: N of Cases = 30 N of Items = 20

Alpha =.947

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวณภัทริรา มั่งนวรกุล

ประวัติการศึกษา

วิทยาการสารสนเทศบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2550

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2552 – 2555
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ศูนย์สหกิจศึกษาฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

พ.ศ. 2551 – 2551
IT Support แผนกประกันคุณภาพ
NHK Spring (Thailand) Co., Ltd.
อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา 30000