

ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

The Consequence Of Acknowledgement From Organizational Support Toward Efficient Performance Through The Organizational Culture In The Way Of Best Practice Of Thai Union Manufacturing Co., Ltd.'S Staffs

วรรณชัย ฐระแพง (Wannachai Thurapang)*

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถ การยอมรับคุณค่าผลงาน การจัดการทรัพยากรทางกายภาพ และการสร้างความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก ผลการทดสอบสมมติฐาน 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการทรัพยากรทางกายภาพ และการสร้างความปลอดภัยมีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านการพัฒนาขีดความสามารถและการยอมรับคุณค่าผลงานไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST 2) การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ แผนหรือกิจกรรมในองค์กรเพื่อเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนของพนักงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Graduate student of Master of Business Administration Program, Faculty of Management Science, Silpakorn University.

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Asst. Prof. Dr. of Faculty of Management Science, Silpakorn University.

Abstract

This research aims to survey the acknowledgement or perception from organizational support, to study the compliance of the organizational culture in the way of BEST practice, to find out the performance, to review the influence from the perception of organizational support in the way of BEST practice and to subject the influence of compliance the BEST organizational culture that affects to the performance by using questionnaires as a research implement to collect the data from 400 staffs from Thai Union Manufactory. The data was analyzed by using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, the Pearson correlation coefficient, simple and multiple regression analysis. The result of this research indicates that work environment, competency development, contribution appreciation, management of physical resources and safety of the company are in high level. The results of the hypothesis are as follow. 1) The perception of organizational support in the field of work environment, management of physical resources and safety has a positive influence on the organizational culture in the way of BEST. On the other hand, the perception in the field of competency development and contribution appreciation is less influence toward the BEST organizational culture. 2) The operation that followed the organizational culture in the way of BEST practice positively influences to the efficient performance of the company's staffs. From this research, the entrepreneur can evaluate and adjust the strategy, plan or activities supported by the organization in order to urge staffs to acknowledge or perceive more the organizational support and improve the company performance.

Keywords : Acknowledgement from organizational support, Perception from organizational support, Organizational culture, Efficient performance

บทนำ

ในปัจจุบันการพัฒนาองค์กรทำขึ้นเพื่อตอบโต้การเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นที่จะเปลี่ยน ความเชื่อทัศนคติ คุณค่า และโครงสร้างองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ตลาดค้าขายใหม่ หรือความท้าทายแบบใหม่ การพัฒนาองค์กรยังรวมถึงการพยายามในระยะยาวที่จะปรับปรุงกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กร โดยการจัดการที่ร่วมแรงร่วมใจและมีประสิทธิผลมากขึ้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้วยความช่วยเหลือของการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ทฤษฎี เทคโนโลยี และการฝึกอบรมในหลายๆรูปแบบ เพื่อความสำคัญที่การเจริญเติบโต รวมถึงการพัฒนาขององค์กร (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2553: 478)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการเห็นความสำคัญของพนักงาน ผ่านทางผู้บริหารหรือนโยบาย กฎระเบียบ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ ห่วงใยผูกพันเพื่อหวังว่าพนักงานจะมีความเป็นอยู่ที่ดี

โดยพนักงานสามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองและสามารถปฏิบัติตามการสนับสนุนจากองค์กรจนเกิดเป็นผลที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานคิดว่าองค์กรมีบุญคุณต่อตนเองจึงต้องปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนและทำอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

วัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST เป็นกรอบวิธีการปฏิบัติของคนในองค์กร นอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ และมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการคิดการตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีผลสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ก่อให้เกิดการทำงานที่สามัคคี ประหยัดเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักการพัฒนาตนเองยอมรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ ทำงานด้วยความเต็มใจ มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองตามความสามารถ และทำให้ประสิทธิผลขององค์กรดีขึ้น

องค์กรที่มีประสิทธิผลคือ องค์กรที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรการวัดประสิทธิผลองค์กรให้ความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือวิธีการในการปฏิบัติงานโดยเห็นว่าองค์กรเป็นหน่วยงานที่มีเหตุผล มีเป้าหมายของตนเองและจะแสวงหาวิธีการที่ดีในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแนวความคิดการวัดประสิทธิผลองค์กรจากเป้าหมายจะมีความสอดคล้องกับแนวความคิดการบริหารโดยวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกับผู้บริหารด้วย (วันชัย มีชาติ, 2555: 319)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการทบทวนวรรณ พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ เป้าหมายหรือประสิทธิผลขององค์กร (วรรณภา โอฐยัมพราย, 2546) การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้คุณค่าของงานของ พนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสร้างสรรค์งานในองค์กร ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาตัวแปรด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่กล่าวมากับประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัย หัวข้อ “ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด” เนื่องจากบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นผู้ก่อตั้ง วัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ขึ้น การวิจัยเป็นการทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปร และรูปแบบความสัมพันธ์ตามโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถ การยอมรับคุณค่าผลงาน การจัดการทรัพยากรทางกายภาพ และการสร้างความปลอดภัยของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ประกอบด้วย รวมกันเป็นหนึ่งใน เข้าถึงสิ่งใหม่ ทำงานด้วยใจ และก้าวไกลเติบโตของบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบBESTที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิด

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานสามารถเข้าถึงสิ่งซึ่งองค์กรช่วยเหลือพนักงานในด้านต่างๆทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้สามารถทำงานได้ง่ายขึ้นหรือให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น หรือ การที่องค์กรให้คุณค่า ให้การยอมรับ เห็นความสำคัญในการทุ่มเทการทำงานของพนักงาน ให้ความห่วงใย และความผูกพันต่อพนักงาน โดยให้การสนับสนุนการทำงานต่างๆ ผ่านนโยบายหรือตัวแทนขององค์กร (นุชชุตตา ตันติเตชรัตน์, 2549) ดังนี้

1.1 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ สามารถควบคุมได้และไม่สามารถควบคุมได้ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานหรือส่งผลกระทบต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานทำในขณะหนึ่ง

1.2 การพัฒนาขีดความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะพิเศษให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคคลหรือพนักงานได้มีโอกาสทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3 การยอมรับคุณค่าผลงาน หมายถึง การที่หัวหน้างานพอใจความสามารถหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความรู้สึกพึงพอใจกับการปฏิบัติงานหรือผลงานนั้น

1.4 การจัดการทรัพยากรทางกายภาพ หมายถึง การวางแผน การจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ อาคาร พื้นที่ปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมเพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างสะดวก

1.5 การสร้างความปลอดภัย หมายถึง การคำนึงถึงการเกิดอุบัติเหตุภายในงานเพื่อหาปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ จากนั้นวางแผนป้องกันการเกิดอุบัติเหตุขึ้นด้วยความรอบคอบ

วัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST มีที่มาจากวิสัยทัศน์ของบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด คือการเป็นผู้นำทางด้านการผลิตอาหารและอาหารสัตว์เลี้ยง (The World's stars of Human foods and Pet food) โดยมีพันธกิจขององค์กรคือการเป็นผู้ผลิตที่ดีต่อสังคม มีทางเลือกให้ลูกค้า ใช้การบริหารแบบต้นทุนต่ำ คำนึงถึงประสิทธิภาพหน่วยงานเป็นสำคัญ และพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการบริหาร บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรมยึดถือปณิธานในการปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ควบคู่ไปกับการพัฒนาธุรกิจ ด้วยการปลูกฝังแนวความคิดเพื่อการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา เน้นการสร้างสามัคคี ผ่านการปฏิบัติตามค่านิยมของบริษัท “รวมกันเป็นหนึ่งใน (B) เข้าถึงสิ่งใหม่ (E) ทำงานด้วยใจ (S) ก้าวไกลเติบโต (T)” ค่านิยมขององค์กรได้ถูกถ่ายทอดสู่พนักงานในหลายช่องทาง

จนทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สืบต่อกันมาจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งทำให้การปฏิบัติของพนักงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กร (บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด, 2547)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลผลิต การประเมิณการทำงานที่ได้ทำตามช่วงเวลาหนึ่งว่าได้ตามที่คาดหวัง ตามเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่ละองค์กรมาน้อยเพียงใด เมื่อปรากฏผลการปฏิบัติที่เสร็จสิ้นไปแล้ว และยังหมายถึงการวัดผลผลิตของงานซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการอธิบายถึงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพอธิบายถึงการกระทำในสิ่งที่ถูกซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือวิธีการที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนประสิทธิภาพจะแสดงถึงปัจจัยนำเข้าและผลผลิตโดยเป้าหมายคือการใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ต่ำที่สุด (บุญชู มีศรี, 2547)

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดต่างๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดและพัฒนาสมมติฐาน รวมทั้งแบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย จากงานวิจัยของ Rhoddes และ Eisenberger (2002) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีปัจจัยหลายด้านที่จะทำให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเข้าถึงพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์กรจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป้าหมายเดียวกัน และอาจต้องใช้วัฒนธรรมองค์กรมาปฏิบัติร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงานที่มากขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรประเภท เหลือช่วยโชค (2539) และ สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรว่ามีผลในทางลบกับความผูกพันกับองค์กร และมีผลทางลบกับความเต็มใจอยู่ในงานตามลำดับทางผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดต่างๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดและพัฒนาสมมติฐาน รวมทั้งแบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วรรณภา โอธูยัมพราย (2546) สมจินตนา คุ่มภัย (2553) มลฤทัย แก้วกิริยา (2546) ได้ศึกษาปัจจัยประสิทธิผล และผลสำเร็จของการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยมี แนวคิดของสมจินตนา คุ่มภัย (2553) และปณณร เทียนทอง (2555) การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลองค์กร และประสิทธิผลขององค์กรที่มากมาจากการมีวัฒนธรรมองค์กรในเชิงรุกดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

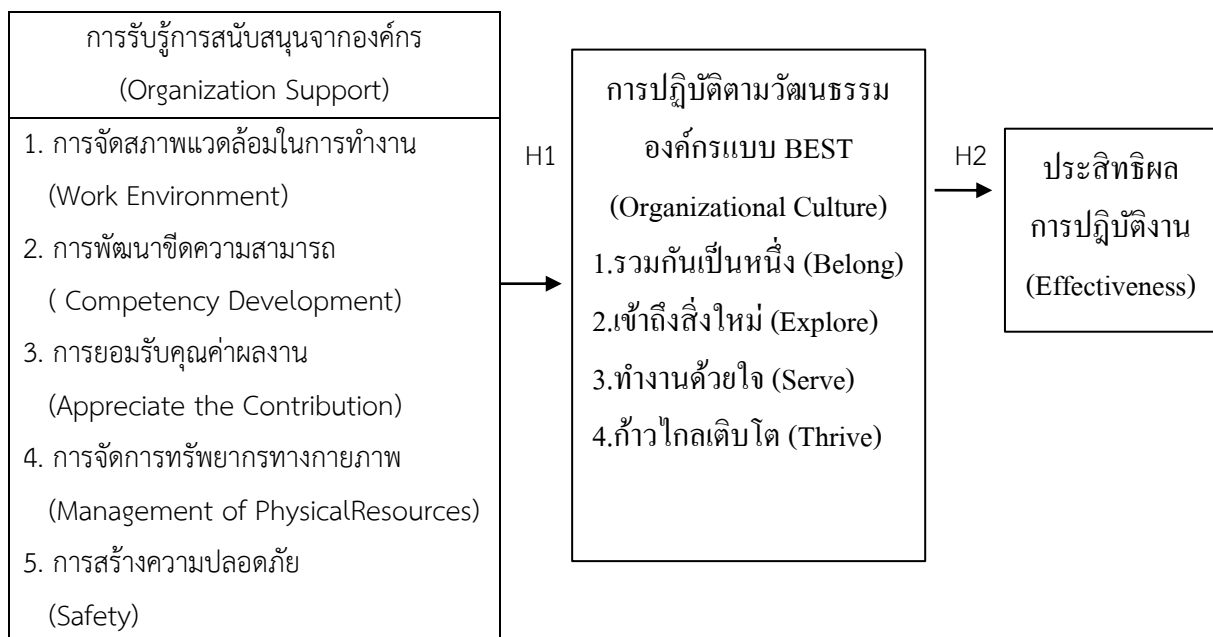
สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการยอมรับคุณค่าผลงานในการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรทางกายภาพในการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสร้างความปลอดภัยในการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

สมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST มีผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด โรงงาน 1 ระดับรายวันและรายเดือน (ไม่รวมผู้บริหารระดับสูง) ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณตามรูปแบบของ Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่าง 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดได้ 5% ในการสุ่มตัวอย่าง 100 ครั้งมีโอกาสผิดพลาด 5 ครั้ง ถูกต้อง 95 ครั้ง ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำตัวแปรต่าง ๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่

1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีทั้งหมด 5 ด้าน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรมจำกัด ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องประสิทธิผล ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ รวมทั้งสิ้น 51 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยวิธีการดังนี้ 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน 2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของข้อคำถามแต่ละด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.757-0.961 ซึ่งมีความมากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงและ 3) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งผู้วิจัยใช้การทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของคำถาม ในแต่ละด้านด้วยค่า Factor Loading มีค่าอยู่ระหว่าง 0.594-0.871 ซึ่งมีความมากกว่า 0.3 ขึ้นไป ถือได้ว่าเครื่องมือมีความเหมาะสม มีคุณภาพในการใช้เก็บข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิตินัยค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้าแบบ Enter ซึ่งมีสมการที่ใช้ทดสอบสมมติฐานดังนี้

$$OC = \beta_{01} + \beta_1 (WE) + \beta_2 (CD) + \beta_3 (AC) + \beta_4 (MPS) + \beta_5 (ST) + \epsilon$$

$$EFF = \beta_{02} + \beta_6 OC + \epsilon$$

จากสมการทดสอบสมมติฐาน แสดงรายละเอียดของตัวแปรดังนี้

WE แทน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

CD แทน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ

AC แทน ด้านการยอมรับคุณค่าผลงาน

MPS แทน ด้านการจัดการทรัพยากรทางกายภาพ

ST แทน ด้านการสร้างความปลอดภัย

OS แทน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

OC แทน การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

EFF แทน ประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36-50 ปี การศึกษามีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ 10,000-20,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานาน มากกว่า 11 ปี

ส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่า ($\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.62) หากพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งอยู่ระหว่าง 3.06-3.58 โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ดังนี้ ด้านการสร้างความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.58$ S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ด้านการจัดการทรัพยากรทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.34$ S.D. = 0.69) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ ($\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.74) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.17$ S.D. = 0.70) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการยอมรับคุณค่าผลงาน ($\bar{X} = 3.06$ S.D. = 0.84)

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่า ($\bar{X} = 3.82$ S.D. = 0.54) ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดของการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบรวมกันเป็นหนึ่งคือ คือ การมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดีและการช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กรด้วยความเต็มใจอยู่เสมอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.90$ S.D. = 0.74) ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดของการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบเข้าถึงสิ่งใหม่คือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.88$ S.D. = 0.70) ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดของการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบทำงานด้วยใจคือ การปฏิบัติงานด้วยใจรัก ด้วยความเต็มใจ เพื่องค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.72) และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดของการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบก้าวไกลเติบโตคือ การศรัทธาในตัวคนที่รู้จักยอมรับความผิดพลาดเพื่อการริเริ่มทำสิ่งใหม่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.75)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.78$ S.D. = 0.70) รองลงมาคือ พนักงานมีผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.65) ส่วนประสิทธิผลการทำงานของพนักงานมีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและประสิทธิผล การทำงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานความคิดเห็นทั้งสองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.73) ตามลำดับ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST จากการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีนำเข้า (Enter) $F = 21.418$ และ $Sig. = .000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 นั่นคือมีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST กล่าวคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการรับรู้ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการพัฒนาขีดความสามารถ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการยอมรับคุณค่าผลงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรทางกายภาพและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสร้างความปลอดภัยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้การสนับสนุนองค์กรกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ในภาพรวม

	OC	WE	CD	AC	MPR	ST	VIF
Mean	3.82	3.17	3.29	3.06	3.34	3.58	
S.D.	0.54	0.70	0.74	0.84	0.69	0.73	
OC							
WE	.382**						2.243
CD	.372**	.662**					2.457
AC	.334**	.662**	.712**				2.620
MPR	.406**	.631**	.597**	.642**			2.225
ST	.374**	.501**	.564**	.585**	.612**		1.834

**p<0.01

จะพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST มากที่สุดคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ 0.406 และเป็นบวก รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสร้างความปลอดภัย ตามด้วยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการพัฒนาขีดความสามารถ และสุดท้ายคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการยอมรับคุณค่าผลงาน ซึ่งตัวแปรตามทั้งหมดมีค่าเป็นบวกจึงบอกได้ว่าเมื่อมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มากทางด้าน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถ การยอมรับคุณค่าผลงาน การจัดการทรัพยากรทางกายภาพและการสร้างความปลอดภัยจะส่งผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ที่มากตามไปด้วย

พิจารณาค่า VIF ของตัวแปรอิสระพบว่ามีความตั้งแต่ 1.834-2.620 มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจึงนำไปสู่การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ตารางที่ 2 การทดสอบอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)	การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST (OC)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (e)		
ค่าคงที่ a	2.404	.140	17.133	.000
การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE)	.114	.052	2.2222	.027*
การพัฒนาขีดความสามารถ (CD)	.085	.051	1.660	.098
การยอมรับคุณค่าผลงาน (AC)	-.035	.046	-.760	.447
การจัดการทรัพยากรทางกายภาพ (MPR)	.142	.052	2.758	.006*
การสร้างความปลอดภัย (ST)	.113	.044	2.539	.012*
F=21.418, P=0.00, Adjusted R ² = 0.204				

*p<0.05

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) โดยทั่วไปพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรทางกายภาพ ($\beta = 0.142, p < 0.05$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการรับรู้ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.114, p < 0.05$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสร้างความปลอดภัย ($\beta = 0.113, p < 0.05$) สมมติฐานที่ 1 จึงยอมรับสมมติฐาน 1.4, 1.1, 1.5 ตามลำดับ

ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลทางบวกกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST คือการรับรู้การสนับสนุนทางด้านการพัฒนาขีดความสามารถ ($\beta = 0.085, p < 0.098$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการยอมรับคุณค่าผลงาน ($\beta = -0.035, p < 0.447$) ดังนั้น สมมติฐานที่ 1 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2, 1.3

ตารางที่ 3 การทดสอบอิทธิพลระหว่างการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST (OC)	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (EFF)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (e)		
ค่าคงที่ a	1.114	.159	7.005	.000
การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST (OC)	.685	.041	16.598	.000*
F=275.480, P=0.00, Adjusted R ² = 0.408				

*p<0.05

การวิเคราะห์การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัดด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยใช้วิธีนำเข้า (Enter) พบว่า การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST มีอิทธิพลทางบวกต่อประประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ($\beta = 0.685, p < 0.000$) จึงยอมรับสมมติฐาน

Adjusted R Square = .408 หรือ 40.8% นั่นคือ การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST สามารถอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ 40.8%

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งเป็นการศึกษาถึงระดับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและ

การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งพบจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rhoddes และ Eisenberger(2002) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีปัจจัยหลายด้านที่จะทำให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเข้าถึงพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์กรจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันเป้าหมายเดียวกัน และอาจต้องใช้วัฒนธรรมองค์กรมาปฏิบัติร่วมกันเพื่อควมมีประสิทธิภาพของงานที่มากขึ้น และไม่สอดคล้องกับประภาพร เหลือช่วยโชค (2539) และ สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรว่ามีผลในทางลบกับความผูกพันกับองค์กร และมีผลทางลบกับความเต็มใจอยู่ในงาน สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST อาจเป็นเพราะการจัดการสภาพแวดล้อมในงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความสบายกาย และสบายใจมากขึ้นจึงทำให้เกิดการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST อาจเป็นไปได้ว่าการพัฒนาขีดความสามารถเน้นกระทำเพื่อพัฒนาตัวบุคคลไม่ได้มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรทำได้ง่ายขึ้นหรือสะดวกขึ้นกว่าเดิมแต่เป็นการดึงความสามารถของแต่ละคนคุณลักษณะ ทักษะที่มีความถนัดให้เด่นชัดขึ้นเพื่อพัฒนาไปอย่างถูกต้องสมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการยอมรับคุณค่าผลงานในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST อาจเป็นเพราะการยอมรับเป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงต่อพนักงาน แต่ตัวพนักงานไม่ได้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้นเมื่อมีผู้อื่นมาแสดงการยอมรับคุณค่าผลงานกับตนแต่พนักงานอาจมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับการยอมรับนั้น หรืออาจเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติเพื่อประสิทธิภาพที่ดีแต่ไม่ใช่เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรทางกายภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST อาจเป็นเพราะการเข้าไปปรับปรุง จัดสรร วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ มีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดการมีกิจกรรม ทั้งยังปลูกฝังให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรู้คุณค่า รวมถึงมีส่วนในการเพิ่มปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในและนอกหน่วยงาน จึงทำให้เมื่อมีการเพิ่มการจัดการสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ในด้านการทำงานด้วยใจให้มากยิ่งขึ้น สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสร้างความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST อาจเป็นเพราะกิจกรรมด้านการสร้างความปลอดภัยมีส่วนในการกระตุ้นการปฏิบัติงาน เช่น การสวมใส่เครื่องป้องกัน การซ้อมรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน การให้ความรู้ที่ต้องฝึกปฏิบัติ กิจกรรมเหล่านี้อาจเป็นเหตุให้เกิดความสามัคคีขึ้นในการปฏิบัติงาน ประกอบเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องรับทราบสามารถปฏิบัติได้เนื่องจากเป็นความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตของตนเองทั้งยังมีกฎระเบียบและบทลงโทษที่ชัดเจน

สมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST มีส่วนที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ในตัวเอง ทั้งการ

รวมกันเป็นหนึ่งเพื่อการปฏิบัติงาน การยอมรับสิ่งใหม่ที่จะเข้ามาในงานหรือการปฏิบัติงานไม่ขัดแย้งยอมรับเพื่อการพัฒนา และความเสียสละตนเองเพื่อส่วนรวมนั้นคือการทำงานด้วยใจ สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของความสำเร็จ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ การที่พนักงานต่าง ๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์กรเดียวกัน และมีเป้าหมายที่เหมือนกัน จึงมีผลก่อให้เกิดความรู้สึกที่สอดคล้องกัน มีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง และมีความสอดคล้องกับงานวิจัย สมจินตนา คุ่มภัย (2553) และปณณชเร เทียนทอง (2555) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กรที่มากมาจากการมีวัฒนธรรมองค์กรในเชิงรุกด้วยเช่นเดียวกัน และงานวิจัยของวรรณภา โอฐยัมพราย (2546) สมจินตนา คุ่มภัย (2553) มลฤทัย แก้วกิริยา (2546) ได้พบว่าปัจจัยประสิทธิภาพและผลสำเร็จของการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเกิดความเข้าใจและให้ความสำคัญการสนับสนุนจากองค์กร พัฒนาปรับเปลี่ยนกิจกรรม กลยุทธ์ แผนที่จะช่วยให้การสนับสนุนจากองค์กรไปถึงพนักงานอย่างทั่วถึง
2. เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร แบบ BEST ของผู้ประกอบการ
3. เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร
4. เป็นแนวทางให้การสนับสนุนจากองค์กรที่สามารถสนับสนุนจากองค์กรผ่านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST ในด้านต่างๆ (ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการยอมรับคุณค่าผลงาน ด้านการจัดการทรัพยากรทางกายภาพ และด้านความปลอดภัย)
5. เป็นแนวทางให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการที่พนักงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BEST เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด หากต้องการข้อมูลที่เป็นวงกว้างเหมาะสมกับภาพรวมของการทราบถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรควรมีการเก็บข้อมูลในองค์กรอื่นๆ เพิ่มเติม
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อทราบสาเหตุ และการปฏิบัติ รวมถึงปัญหาของแต่ละแนวทางที่จะทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและนำไปสู่ประสิทธิผลของพนักงานในองค์กร
3. ศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละด้านในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของพนักงานในองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณข้อมูลจาก บริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งพนักงานที่ให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด. (2547). 30/2 หมู่ที่ 8 ถนนเศรษฐกิจ 1ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000.

นุชชดา ตันต์เตชรัตน์. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชา มนุษยศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

บุญชู มีศรี. (2547). “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ประภาพร เหลือช่วยโชค. (2539). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปณณร เทียนทอง. (2555). “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารธนาชาต.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มลฤทัย แก้วกิริยา. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย มีชาติ. (2555). “การบริหารองค์กร.” พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณภา โอฐยัมพราย. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรพยาบาล การรับรู้ คุณค่า ของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์กรพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2555). “การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.” พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2553). “พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์.” พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ. (2542). “วัฒนธรรมองค์การ กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). “การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร : กรณีศึกษา รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

Rhodes L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature. J Appl Psychol 2002; 87:698–714.

Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Third edition. Newyork : Harper and Row Publication.

Bunchu Meesri. (2004). “Operational effectiveness of crime prevention officers. Police Provincial in Loie.” Master of Arts Master of Social Development. Loei Rajabhat University.

Monreutai Kawlkiriya. (2003). “The relationship between self-development Organizational support to the organization of the learning of the nursing department. Based on the recognition of professional nurses.” Private Hospital Bangkok. Master of Nursing Science Education Nursing Administration Chulalongkorn University.

Nuchchuda Tantecharat. (2006). “Relationship Between Perceived Organizational Support with Organizational Commitment : the Case Study of Employees of Siam Commercial Bank (PLC) Head Office.” Industrial and Organizational Psychology King Mongkut’s Institute of Technology North Bangkok.

Pannasorn Thianthong. (2012). “Organization Culture Affecting the Efficiency to Staff’ Performance of Thanachart Bank.” A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Business Administration Program in Entrepreneurship Program of Entrepreneurship Graduate School, Silpakorn University.

Prapaporn Chuilurchoke. (1996). “The relationship between perceptions of organizational culture and Commitment.” Master of Education Department of Psychology Chulalongkorn University.

Somkeat Sritaratikul. (1999). “Organizational Culture With the intention of staying in the male nurses.” Community Hospital. Master of Nursing Science Degree in Nursing Administration Chiang Mai University.

- Somjintana Kumpai. (2010). "Comparison of culture that influence organizational effectiveness: a case study enterprises in Thailand." Master of Public Administration Program of Public Administration. National Institute of Development Administration.
- Soytrakool Astamana. (2010). **Organizational Behavior: Theory and Applications**. 4th edition, Bangkok Publisher of Thammasat University.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (2012). **Organizational Behavior**. Virus Sanuengvongvarn Translator. Bangkok edition 8th edition, Bangkok Pearson Education of Indochina Publisher.
- Thai Union Manufacturing Co., Ltd. (2004). 30/2 Moo 8 Satakit Road Tumbon Tasai Aumpur Meaung Samut sakorn Province 74000.
- Vanchai Meechart. (2012). **Corporate Management**. 5th edition, Bangkok: Publisher of Chulalongkorn University.
- Wannapa Aotyimpai. (2003). "The relationship between organizational support nurses perceived value of the work and the creation of jobs in the nursing department as perceived by nurses." Hospital under the Ministry of Health. Master of Nursing Science degree in nursing administration. Chulalongkorn University.
- Rhodes L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature. J Appl Psychol 2002; 87:698–714.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Third edition. Newyork : Harper and Row Publication.