

การรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา:
กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

The Perception of Importance and Existed Competencies in Work
Reflecting Organization's Core Values Case Study of One Power Plant
Group in Rayong Province

อำนาจ สุ่มประดิษฐ์¹ วทันย สุวรรณเสรษฐ² ภาณี พวงแก้ว³

Amnaj Sumpradit, Watunyoo Suwannaset, Paranee Pongkeow

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มุ่งนำเสนอการรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา: กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการมีทัศนคติที่ดี ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความเป็นมืออาชีพ ตามลำดับ สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการมีทัศนคติที่ดี ตามลำดับ

คำสำคัญ (Words): การรับรู้ความสำคัญ; สมรรถนะที่มีอยู่; ค่านิยมขององค์กรกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

Abstract

This article purposes to acknowledged the importance and existing performance according to organizational values. Case study: a group of power plants in Rayong Province.

Received: 2022-07-12 Revised: 2022-08-28 Accepted: 2022-08-31

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Faculty of Education Burapha University.
Corresponding Author e-mail: Kanokwan.sksd@gmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Faculty of Education Burapha University.
e-mail: Suwannaset@hotmail.com

³ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Faculty of Nursing Burapha University.
e-mail: p_pongkeow@yahoo.com

The results of the study found that the level of perception of the importance of organizational values of the operators A group of power plants in Rayong found that the perception of the importance of organizational values as a whole and in all aspects was at the highest level. When classified by aspect, it was found that the cooperation aspect with the highest average, ranked No. 1, followed by having a good attitude creativity and professionalism respectively the performance that exists in the operation according to the values of the worker's organization A group of power plants in Rayong province found that the overall level was at the highest level. When classified by aspect, it was found that the cooperation aspect with the highest average, ranked No. 1, followed by professionalism creativity and having a good attitude, respectively.

Keywords: Perceived importance; Existing competence; Organizational values; A group of power plants in Rayong Province

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยความสำเร็จและ พัฒนาการของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างก้าวกระโดด องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน รวมทั้งภาค ธุรกิจต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะของการแข่งขันด้านธุรกิจ ของโลกในอนาคต เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ กลุ่มผู้บริโภคทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนกลยุทธ์การในด้านต่าง ๆ ที่เน้นคุณภาพและบริการ การเข้าถึง กลุ่มผู้บริโภค ตลอดจนภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นขององค์กร และสินค้า และปัจจัยสำคัญ อีกประการหนึ่งในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือพันธกิจขององค์กรที่ตั้งไว้ นั้น นอกจากองค์กรต้องมีกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติให้การทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จแล้ว บุคลากรขององค์กรก็นับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ที่มีส่วน ผลักดันให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือพันธกิจที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ

การศึกษาการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมของ องค์กร จึงมีความสำคัญยิ่งในการศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร รวมทั้ง ค่านิยม ประเพณี และธรรมเนียมปฏิบัติของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาไปสู่ภาพลักษณ์ของ คุณภาพของสินค้าและบริการจึงกลายมาเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ที่สามารถบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรได้เช่นกัน ตามแนวคิดของ Steers (1991) สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน สามารถสะท้อนค่านิยมที่เป็นอัตลักษณ์ที่ด้อยส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรได้เป็นอย่างดี การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะ ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนค่านิยมที่เป็นค่านิยมขององค์กรของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งใน

จังหวัดระยองจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขันการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรบุคคลด้วยการสร้างให้เกิดค่านิยมการเรียนรู้ร่วมกันบนพื้นฐานอัตลักษณ์ที่พึงมีขององค์การ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือพันธกิจขององค์การที่ตั้งไว้ (วทัญญู สุวรรณเศรษฐ์, 2545)

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

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานที่สะท้อนค่านิยมขององค์กรของพนักงาน ภายในองค์การ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ และสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
5. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้า ในจังหวัดระยองที่ศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้า ในจังหวัดระยองที่ศึกษาส่งผลให้สมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร พนักงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 150 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญ ตามค่านิยมขององค์กรของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองเป็นคำถามแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นคำถามแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการรับรู้ความสำคัญและความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม จากผู้บริหาร พนักงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองด้วยตนเอง และนำมาประมวลผลข้อมูลและทำการวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยม ตามค่านิยมขององค์กรใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

5. เปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ใช้สถิติ t-test และใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ ใช้สถิติ chi-square

7. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ใช้สถิติความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงนวัตกรรมขององค์กรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นดังนี้

ตอนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองภาพรวม ($n = 148$)

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

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

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ภาพรวม (n = 148)

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

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.36) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.45) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.49) และด้านการมีทัศนคติที่ดี ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้า ในจังหวัดระยองที่ศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ศึกษาส่งผลให้สมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กรกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

การรับรู้ ความสำคัญ ในการ ปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน				
	Y ₄	Y ₃	Y ₂	Y ₁	Y _{รวม}
	r	r	r	r	r
	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ

X ₁	.08	ต่ำ	.04	ต่ำ	.00	ต่ำ	.60*	ปานกลาง	.24*	ต่ำ
X ₂	.07	ต่ำ	.05	ต่ำ	-.03	ต่ำ	.62*	ปานกลาง	.23*	ต่ำ
X ₃	-.01	ต่ำ	-.02	ต่ำ	-.13	ต่ำ	.69*	ปานกลาง	.17*	ต่ำ
X ₄	.09	ต่ำ	.04	ต่ำ	-.06	ต่ำ	.76*	สูง	.27*	ต่ำ
X รวม	.06	ต่ำ	.03	ต่ำ	-.07	ต่ำ	.73*	สูง	.25*	ต่ำ

** p ≤ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ 0.25 โดยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร โดยรวมตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรด้านการมีทัศนคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กรกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับสมรรถนะที่มีอยู่ ($r = 0.76$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านความเป็นมืออาชีพกับกับสมรรถนะที่มีอยู่ ($r = 0.69$) ด้านความร่วมมือกันกับสมรรถนะที่มีอยู่ ($r = 0.62$) และความสัมพันธ์ด้านการมีทัศนคติที่ดีกับสมรรถนะที่มีอยู่ ($r = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ ($n = 148$)

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ภาพรวม	ชาย	117	4.28	0.37	-0.68	0.49
	หญิง	31	4.33	0.33		

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง (n = 148)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.18	0.39	3.11	0.02*
อายุ	ภายในกลุ่ม	144	18.30	0.12		
	รวม	147	19.49			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.57	0.56
ระดับ	ภายในกลุ่ม	145	19.33	0.13		
การศึกษา	รวม	147	19.49			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.18	1.42	0.23
ประสบการณ์	ภายในกลุ่ม	144	18.93	0.13		
ในการทำงาน	รวม	147	19.49			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.05	0.37	0.69
ตำแหน่ง	ภายในกลุ่ม	145	19.39	0.13		
	รวม	147	19.49			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.104	0.02	0.19	0.94
หน่วยงาน	ภายในกลุ่ม	143	19.3	0.13		
	รวม	147	19.49			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.104	0.02	1.77	0.13
สถานที่ตั้งของ	ภายในกลุ่ม	143	19.3	0.13		
โรงไฟฟ้า	รวม	147	19.49			

** p ≤ 0.05

จากตารางที่ 6 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกัมีสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัมีสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. การรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้า ในจังหวัดระยองที่ศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ศึกษาส่งผลให้สมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานของโรงไฟฟ้าเห็นว่าการทำงานที่เร่งด่วนหรืองานยาก สำเร็จลงได้ องค์กรสนับสนุนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนพึงปฏิบัติ และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นเป็นหนึ่งในแนวทางที่องค์กรสนับสนุน ตลอดจนเห็นว่าองค์กรได้มีการสนับสนุนส่งเสริมพนักงานให้ยอมรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและหาวิธีในการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ โดยมุ่งให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความสุขซึ่งเกิดจากการสร้างทัศนคติในด้านบวก ในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และคิดว่า การเสียสละและใส่ใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังเผชิญปัญหาในงานเป็นสิ่งสำคัญภายในองค์กรนี้ ทำให้การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ พุทธา (2556) ซึ่งทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ถึงคุณภาพการบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด อยู่ระดับมากที่สุด เช่นกัน

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะพัฒนาได้ และมีความเต็มใจในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงานตลอดจนเมื่อเกิด

ปัญหาจากการปฏิบัติงานพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทุกครั้ง ได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ผลการศึกษา พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งเจนเนอเรชั่นวาย เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์ส เป็นไปในรูปแบบ และทิศทางเดียวกัน คือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้าน การพัฒนาตนเองและค่านิยมด้านการอนุรักษ์

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง ($-0.13 < r < 0.76$) โดยด้านการมีทัศนคติที่ดีโดยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับสมรรถนะที่มีอยู่ ($r = 0.76$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านความเป็นมืออาชีพกับสมรรถนะที่มีอยู่ ($r = 0.69$) ด้านความร่วมมือกันกับสมรรถนะที่มีอยู่ ($r = 0.62$) และความสัมพันธ์ด้านการมีทัศนคติที่ดีกับสมรรถนะที่มีอยู่ ($r = 0.60$) ทั้งนี้เนื่องจากทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะพัฒนาได้ และมีความเต็มใจในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงานตลอดจนเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทุกครั้ง ได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยงวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ควรศึกษาประสิทธิผลของการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อพัฒนาต่อยอดการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

2. ควรศึกษาผลของการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา: กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาต่อยอดการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกทิพย์ พัฒนาพัฑฒ์. (2551). *สถิติอ้างอิงเพื่อการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชา ประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2556). *วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2541). *จิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเงินเนอเรนซ์ต่าง ๆ. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 36(138), 40-62.
- วทันย สุวรรณเศรษฐ. (2545). *การรับรู้ระดับความสำคัญและความสามารถที่มีอยู่ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษย. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ*.
- สมบัติ พุทธา. (2556). *การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมยศ นาวิการ. (2541). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายเชิงธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.

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

Steer, M. R. (1991). *Introduction to organization behavior*. New York: Harper Collin.

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