

อิทธิพลของการจูงใจและการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ของพนักงานส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์

Influences of Motivation and Perception of Organization Climate toward Individual Behavior of Warehouse Division's Staff on King Power Group

ทัสมา ก้าแก้ว¹ และ ชัยฤกษ์ แก้วพรหมมลาย²
Thasma Kakaao¹ and Chairirk Keawpromman²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของการจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่าง การจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ ผ่านการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยมีจำนวนที่นำมาวิเคราะห์ขั้นสุดท้าย 433 ชุดข้อมูล ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

การวิจัยพบว่า 1) ระดับแนวคิดการจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่ 3.80 ระดับแนวคิดการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่ 3.78 และระดับแนวคิดพฤติกรรมบุคคลในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่ 3.85 2) ปัจจัยด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.833 ($p < 0.01$) ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมบุคคลในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.494 ($p < 0.01$) ปัจจัยด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมบุคคลในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.546 ($p < 0.01$) 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.439 ($p < 0.01$) และการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ อยู่ในระดับต่ำที่ 0.128 ($p < 0.05$) 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การทางอ้อม ผ่านทางปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.107 (MOV \rightarrow PER \rightarrow BEH, $\gamma\beta(0.439 \times 0.128) = 0.107$, $p < 0.05$) ซึ่งมีค่า $R^2 = 0.303$ หมายความว่าร้อยละ 30.30 ของค่าความแปรปรวนในพฤติกรรมบุคคลในองค์การ สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ

คำสำคัญ: การจูงใจ การรับรู้บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมบุคคล พนักงานคลังสินค้า

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

¹ Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

² Lecturer, Major Field: Business Administration, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of working motivation, perception of organization climate and individual behavior of warehouse division' staff on King Power Group 2) to study of the structural relationship among working motivation, perception of organization climate and individual behavior of warehouse division' staff on King Power Group 3) to study the influence of working motivation and perception of organization climate toward individual behavior of warehouse division' staff on King Power 4) to study the influence of working motivation toward individual behavior of warehouse division' staff on King Power by perception of organization climate. A research tool is the questionnaires with the confidence index of 0.92 to study the sample group of 433 staffs of warehouse division on King Power Group.

The research results were as follows 1) the mean level of working motivation, perception of organization climate and individual behavior were high level at 3.80, 3.78 and 3.85 respectively 2) working motivation was positively related to perception of organization climate at the statistical significance 0.833 ($p < 0.01$) while perception of organization climate was positively related to individual behavior at the statistical significance 0.494 ($p < 0.01$) and working motivation was positively related to individual behavior at the statistical significance 0.546 ($p < 0.01$) 3) working motivation influenced on individual behavior at the statistical significance 0.439 ($p < 0.01$) and perception of organization climate influenced on individual behavior at the statistical significance 0.128 ($p < 0.05$) 4) working motivation influenced on individual behavior by perception of organization climate in low level at the statistical significance 0.107 (MOV → PER → BEH, $\gamma\beta(0.439 \times 0.128) = 0.107$, $p < 0.05$) $R^2 = 0.303$ means that 30.30 percent of variance on individual behavior can be explain and predict by working motivation

Key words: Motivation, Perception of Organization Climate, Individual Behavior, Warehouse staff

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการจำหน่ายสินค้าปลอดภาษีอากร ซึ่งประกอบด้วยหลายๆ ส่วนงาน หนึ่งในส่วนงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับสินค้าปลอดภาษีอากร ธุรกิจหลักขององค์กรคือส่วนงานคลังสินค้า เป็นส่วนงานที่ต้องดำเนินการบริหารจัดการสินค้าที่นำมาจำหน่ายในร้านค้าปลอดภาษีอากร โดยคลังสินค้าที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการจัดการกับสินค้าปลอดภาษีอากรนั้น จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายใต้การควบคุมจากกรมศุลกากร สินค้าปลอดอากรทุกรายการที่เข้าออกคลังสินค้าจะต้องมีเอกสารสำแดงรายละเอียดสินค้า ที่มาและจำนวนของสินค้าให้ถูกต้อง สินค้าที่จัดเก็บเข้าคลังสินค้า ก็ต้องมีความพร้อมที่จะจัดส่งไปยังร้านค้าสาขาต่างๆ ให้ทันต่อความต้องการแต่ละร้านค้า ภายใต้ข้อ

จำกัดด้านระยะเวลาและกฎระเบียบการควบคุมของกรมศุลกากรที่กำหนดไว้ พนักงานคลังสินค้าแต่ละพื้นที่ก็ต้องมีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับรอบเวลาการจัดส่งสินค้าให้ร้านค้า ผู้บริหารคลังสินค้าแต่ละพื้นที่จึงต้องจัดการบริหารทั้งในเรื่องของเวลาและการเข้าออก ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้เป็นไปอย่างเคร่งครัด

ในการปฏิบัติงานที่ต้องอยู่ในระเบียบบริษัทแล้วพนักงานยังต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบของศุลกากร และดำเนินการจัดส่งสินค้าให้ทันเวลาให้ทันตามความต้องการของร้านค้า ทั้งที่ตั้งอยู่ในเมืองและอาคารผู้โดยสารระหว่างประเทศตามสนามบินที่มีการบินระหว่างประเทศ บางครั้งต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้สามารถจัดส่งสินค้าได้ทันตามกำหนดเวลา การปฏิบัติงานที่ต้องอยู่ภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด อีกทั้งต้องรับผิดชอบต่อสินค้าที่

ดำเนินการหากเกิดความเสียหายหรือเกิดการสูญหายของสินค้า ซึ่งมีสินค้าหลายประเภทที่มีราคาค่อนข้างสูง อาจมีผลต่อพนักงานทำให้เกิดความอ่อนล้า หรือ เหนื่อยหน่าย บางครั้งอาจทำให้มีการเข้าออกของพนักงานบ่อย

จากข้อมูลดังกล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของการจูงใจและการรับรู้บรรยากาศในองค์การว่าองค์การมีวิธีการจูงใจพนักงานในด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานส่วนคลังสินค้า และบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้พนักงานมีความอยากเข้าร่วมทำงานและพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์การนานมากขึ้นแค่นั้น ซึ่งปัจจุบันก็มีหลายๆองค์การที่มีการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันที่ต้องการพนักงานเช่นกัน แล้วส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ มีการจูงใจพนักงานมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในส่วนงานคลังสินค้าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการจูงใจ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างการจูงใจ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจูงใจ และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจูงใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ ผ่านการรับรู้บรรยากาศองค์การ

การทบทวนวรรณกรรม

องค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะป็นองค์การประเภทใดก็ตามจะต้องได้พบกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มหนึ่งที่มีความแตกต่างกันอยู่เสมอ พนักงานบางคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยแทบจะไม่ต้องได้รับคำแนะนำใดๆ และยังมีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และในทางตรงกันข้ามก็จะมีพนักงานบางคนที่มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารก็ต้องเข้าไปดูแลควบคุมเอาใจใส่ และมีความ

พยายามที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ที่จะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคล มีการพิจารณาความเหมาะสมระหว่างตัวบุคคลและงานในหน้าที่ หากได้มอบหมายให้บุคคลใดเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยขาดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้นแล้วอาจจะนำไปสู่ปัญหาในระยะยาวที่อาจแก้ไขได้ยากลำบาก ผู้บริหารต้องเข้าใจและวิเคราะห์ให้ได้ถึงความต้องการของแต่ละคน ต้องมีความเข้าใจที่จะวิเคราะห์ความต้องการของคนเป็นการจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ต้องการและทำให้องค์การหรือส่วนงานเป็นสถานที่ที่น่าปฏิบัติงาน

การจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในระดับสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ องค์ประกอบที่สำคัญของการจูงใจมี 3 ประการคือ ความพยายาม เป้าหมายขององค์การและความต้องการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎี อี. อาร์. จี. ของ Clayton Alderfer ซึ่งนำทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow มาดัดแปลงใหม่ โดยจัดกลุ่มของความต้องการเป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้ 1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs: E) 2) ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) 3) ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs: G)

การรับรู้ คือ กระบวนการที่ระบบประสาทแห่งการรับรู้ได้รับสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่างๆ หากสิ่งเร้าต่างๆ อยู่ระดับที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจ ที่จะรับรู้อย่างตั้งใจแล้วขอมนำไปสู่การตีความหมาย ว่าสิ่งที่รับรู้ นั้นหมายถึงอะไร และขั้นสุดท้ายก็มีการโต้ตอบ ต่อสิ่งที่รับรู้ นั้นๆ สำหรับบรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์การ หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์การ ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์การที่บรรยากาศไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรในองค์การไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน แนวคิดที่ใช้ในการวิจัย มาจากแนวคิดของ Stringer (2002: 10-11) พบว่าบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายและวัดได้จาก 6 มิติดังนี้ 1) ด้าน

โครงสร้างขององค์กร 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล 4) ด้านความสำนึก 5) ด้านการสนับสนุน 6) ด้านความผูกพัน

พฤติกรรมบุคคล (Individual Behavior) หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล พฤติกรรมของมนุษย์จะถูกปรับเปลี่ยนให้มีรูปแบบต่างๆ โดยอิทธิพลของลักษณะทางบุคลิกภาพและประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่บุคคลนั้นได้เผชิญมาจากระบบการงานทั้งทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อม สำหรับพฤติกรรมบุคคลในองค์กรนั้นได้นำรูปแบบแห่งพฤติกรรมที่แสดงออก จากหนังสือพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นที่ยอมรับในการทำงาน โดยแบ่งได้ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง 3) มีความผูกพัน ทุ่มเทและเสียสละ ซึ่งมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักของกลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ คือ KPIGC K คือ ครอบรู้ P คือ มืออาชีพ I คือ สัตย์ซื่อ ถือมัน G คือ เจริญก้าวหน้า และ C คือ อารงความเป็นไทย

ในด้านการวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น รุ่งรติศ คงยั่งยืน (2560) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกโดยรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสามารถในการอธิบายและทำนาย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบริบทของฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เท่ากับร้อยละ 85

วิธีดำเนินการวิจัย

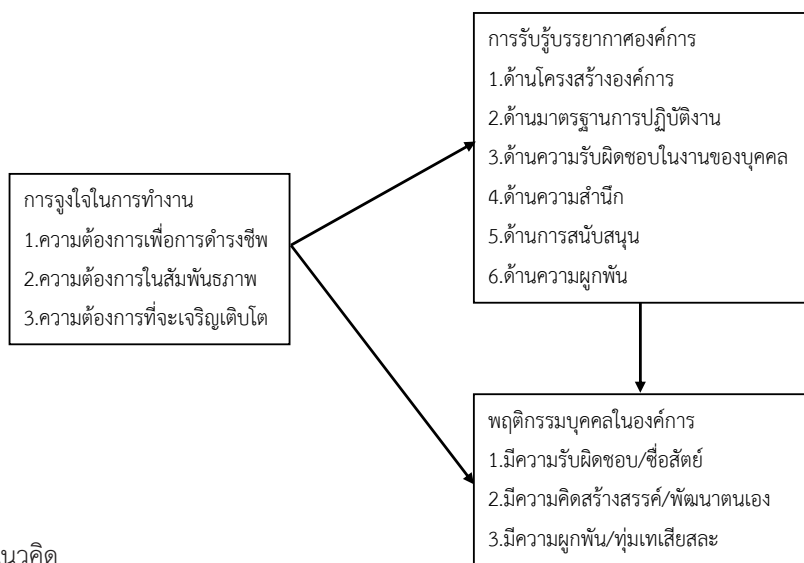
กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย การจูงใจในการทำงาน (Motivation: MOV) การรับรู้บรรยากาศองค์กร (Perception of climate organization: PER) และพฤติกรรมบุคคล (Individual Behavior: BEH)

ตัวแปรการจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs: MOV_EX) ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: MOV_RE) และความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs: MOV_GW)

ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure: PER_ST) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard: PER_SD) ด้านความรับผิดชอบต่อในงานของบุคคล (Responsibility: PER_RE) ด้านความสำนึก (Recognition: PER_RG) ด้านการสนับสนุน (Support: PER_SP) และด้านความผูกพัน (Commitment: PER_CO)

ตัวแปรพฤติกรรมบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อ ชื่อสัตย์ (Responsibility / Integrity: BEH_RL) ด้านความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง (Creative / Improvement: BEH_CR) และความผูกพันและทุ่มเทเสียสละ (Related / Loyalty: BEH_LL)



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานในการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อและการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การผ่านการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเก็บข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานคลังสินค้า ส่วนงานคลังสินค้ากลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ จำนวน 887 คน ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของยามาเน่ โดยแยกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ได้ 533 คน ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือด้วยคำถามแบบช่วงมาตร 5 ระดับ จำนวน 533 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิจัยจำนวน 433 ชุด

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1 และทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมด้วยค่าครอนบาคอัลฟา ได้ค่า 0.92 และทดสอบค่าความเชื่อมั่นการจูงใจในการทำงานได้ 0.92 การรับรู้บรรยากาศองค์การได้ 0.94 และพฤติกรรมบุคคลในองค์การได้ 0.89 และตรวจสอบ

ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) และความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite Reliability) ของตัวแบบมาตรวัดพบว่า ตัวแบบมาตรวัดของการจูงใจในการทำงาน (MOV) ตัวแบบมาตรวัดของการรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) และตัวแบบมาตรวัดพฤติกรรมบุคคลในองค์การ (BEH) มีค่า λ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ซึ่งแสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและมีค่า AVE (ρ_v) เท่ากับ 0.66, 0.63 และ 0.61 ตามลำดับ และค่าความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.85, 0.91 และ 0.82 ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ PHI (ϕ) และตัวแบบสมการโครงสร้างดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ χ^2 (p value) คือ .05 < p ≤ 1.00 : good fit, .01 ≤ p ≤ .05 : acceptable fit; χ^2/df ≤ 5.0; RMSEA ≤ 0.10; 90% CI for RMSEA คือ left boundary of CI ≤ 0.10; CFI ≥ 0.90; และ NNFI ≥ 0.90 (Hooper, Coughlan and Mullen, 2008) ส่วนการตีความ ความเข้มแข็งของค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปร ใน R Family สามารถตีความได้ว่า R หมายถึงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (r), ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (ϕ), ค่าสัมประสิทธิ์ γ และ β ซึ่งค่า R มีความสัมพันธ์ต่ำ ปานกลาง สูงและสูงมาก เมื่อมีค่าเท่ากับ 0.10 - 0.35, 0.36 - 0.50, 0.51 - 0.69 และ 0.70+ ตามลำดับ สำหรับ R^2 มีอำนาจในการอธิบายและทำนาย ต่ำ ปานกลาง สูงและสูงมาก เมื่อมีค่าเท่ากับ 0.01 - 0.12, 0.13 - 0.25, 0.26 - 0.48 และ 0.49+ ตามลำดับ (Leech, Barrett and Morgan, 2005)

ผลการวิจัย

จากตาราง 1 การจูงใจในการทำงาน (MOV) การรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) และพฤติกรรมบุคคลในองค์การ (BEH) ระดับแนวคิดมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 - 4.11 ซึ่งเป็นระดับปานกลาง

ตาราง 1 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรสังเกตได้

	ตัวแปร	M	SD
MOV	การจูงใจในการทำงาน		
MOV_EX	ด้านความต้องการดำรงชีพ	3.84	.519
MOV_RE	ด้านความต้องการในสัมพันธภาพ	3.86	.513
MOV_GW	ด้านความต้องการที่จะเจริญเติบโต	3.69	.561
PER	การรับรู้บรรยากาศองค์การ		
PER_ST	ด้านโครงสร้างองค์การ	3.92	.507
PER_SD	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.93	.482
PER_RE	ด้านความรับผิดชอบต่อในงานของบุคคล	3.77	.640
PER_RG	ด้านความสำนึก	3.61	.615
PER_SP	ด้านการสนับสนุน	3.68	.646
PER_CO	ด้านความผูกพัน	3.79	.503
BEH	พฤติกรรมบุคคลในองค์การ		
BEH_RE	ด้านความรับผิดชอบต่อ ชี้อัตย์	4.11	.582
BEH_CR	ด้านความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง	3.57	.714
BEH_RL	ด้านความผูกพันและทุ่มเทเสียสละ	3.86	.636

หมายเหตุ ระดับก่อนข้างต่ำ = 1.000 – 2.33; ระดับปานกลาง = 2.34 – 3.67 และระดับสูง = 3.68 – 5.00

พิจารณาตัวแปรสังเกตได้ตามตาราง 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การจูงใจในการทำงาน (MOV) กับ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) มีค่าระหว่าง 0.522 – 0.630 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปร ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การจูงใจในการทำงาน (MOV) กับ พฤติกรรมบุคคลใน

องค์การ (BEH) มีค่าระหว่าง 0.280 – 0.420 โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) กับ พฤติกรรมบุคคลในองค์การ (BEH) มีค่าระหว่าง 0.284 – 0.474 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปร

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 MOV_EX	1											
2 MOV_RE	.690**	1										
3 MOV_GW	.611**	.669**	1									
4 PER_ST	.613**	.624**	.553**	1								
5 PER_SD	.551**	.630**	.522**	.760**	1							
6 PER_RE	.561**	.572**	.581**	.535**	.563**	1						
7 PER_RG	.625**	.572**	.628**	.533**	.521**	.731**	1					
8 PER_SP	.601**	.630**	.623**	.549**	.535**	.763**	.810**	1				
9 PER_CO	.555**	.578**	.551**	.638**	.590**	.541**	.596**	.594**	1			
10 BEH_RE	.295**	.367**	.280**	.404**	.425**	.300**	.284**	.326**	.405**	1		
11 BEH_CR	.353**	.363**	.420**	.319**	.352**	.406**	.448**	.437**	.474**	.455**	1	
12 BEH_RL	.332**	.400**	.388**	.363**	.362**	.341**	.334**	.381**	.437**	.595**	.699**	1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

หมายเหตุ n = 433, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจในการทำงาน (MOV) การรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) และพฤติกรรมบุคคลในองค์การ (BEH) แสดงว่าการจูงใจในการทำงาน (MOV) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.833, p < 0.01$) และมีความสัมพันธ์เชิง

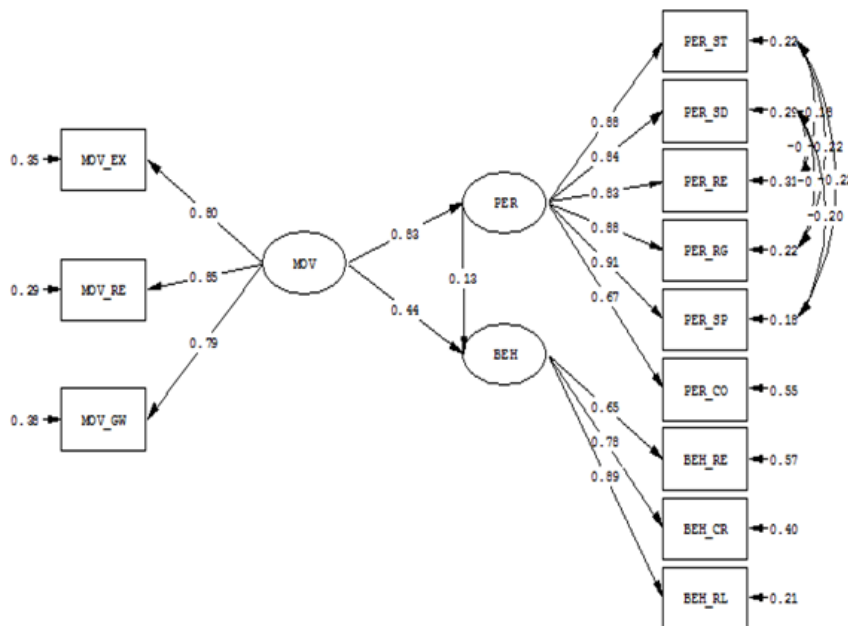
บวกในระดับสูงกับพฤติกรรมบุคคลในองค์การ (BEH) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.546, p < 0.01$) การรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมบุคคลในองค์การ (BEH) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.494, p < 0.01$)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	ตัวแปร	MOV	PER	BEH
MOV	การจูงใจในการทำงาน	1.000		
PER	การรับรู้บรรยากาศองค์การ	0.833**	1.000	
BEH	พฤติกรรมบุคคลในองค์การ	0.546**	0.494**	1.000

หมายเหตุ $n = 433, * p < 0.05, ** p < 0.01$

การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง



ภาพ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างการจูงใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมบุคคลในองค์การ

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์ของของอิทธิพลโดยรวม (TE) อิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE)

ETA	KSI → ETA	ETA → ETA	DE	IE	TE	R ²
BEH ¹	MOV → BEH		0.439*	0.107*	0.546*	
		PER → BEH	0.128**		0.128*	0.303
PER ²	MOV → PER		0.833*		0.833*	0.694

หมายเหตุ * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง การมุ่งใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ตามภาพ 2 และตาราง 4 แสดงว่า การมุ่งใจในการทำงาน (MOV) มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) อย่างมีนัยสำคัญ ($DE = 0.833$, $p < 0.05$) และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านการมุ่งใจในการทำงาน (MOV) ร้อยละ 69.4 ($R^2 = 0.694$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

พฤติกรรมบุคคลในองค์การ (BEH) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมุ่งใจในการทำงาน (MOV) อย่างมีนัยสำคัญ ($DE = 0.439$, $p < 0.05$) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) อย่างมีนัยสำคัญ ($IE = 0.107$, $p < 0.05$) และยังมีค่าความแปรปรวนที่ถูกอธิบายและทำนายโดยการมุ่งใจในการทำงาน (MOV) ร้อยละ 30.3 ($R^2 = 0.303$) อยู่ในระดับสูงและเมื่อรวมค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 0.439 และทางอ้อม 0.107 รวมเป็น 0.546 ซึ่งหมายความว่า การมุ่งใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (PER) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ (BEH) อย่างมีนัยสำคัญ ($DE = 0.128$, $p < 0.01$) ซึ่งหมายถึงการรับรู้บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมบุคคลในองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญ

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

ผลจากการวิจัย การมุ่งใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานคลังสินค้า กลุ่ม

บริษัท คิง เพาเวอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การถูกอธิบายได้โดยการมุ่งใจในการทำงาน ร้อยละ 69.4 และการมุ่งใจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมบุคคลของพนักงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมบุคคลในองค์การได้ร้อยละ 30.3 ซึ่งถือว่า มีอำนาจในการอธิบายได้ในระดับสูง

การมุ่งใจในการทำงานในด้านความต้องการในสัมพันธภาพ มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยเฉพาะในเรื่องของมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการสนับสนุนในการทำงาน อีกทั้งในส่วนของการมุ่งใจด้านความต้องการที่จะเจริญเติบโตยังมีผลต่อพฤติกรรมบุคคล ของพนักงานส่วนงานคลังสินค้าที่มีความคิดสร้างสรรค์และต้องการพัฒนาตนเองอีกด้วย การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันมีผลต่อพฤติกรรมบุคคลของพนักงานในด้านความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองเช่นกัน

ผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับ รุ่งรติศ (2560) ที่ศึกษาด้านบรรยากาศขององค์การ ฝ่ายช่างการบินไทย จำกัด (มหาชน) จะต้องมีความรู้ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถรับรู้ได้ เพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอันจะนำไปสู่การแบ่งปันความรู้และมีอิทธิพลต่อแรงมุ่งใจในการสร้างพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยนี้ องค์การและผู้บริหารส่วนงานคลังสินค้า ต้องมีวิธีการบริหารจัดการ การวางแผนนโยบายที่เหมาะสมที่จะใช้ในการมุ่งใจ เพื่อเกิดการรับรู้บรรยากาศ

องค์การในเชิงบวกกับองค์กร รวมถึงการกำกับดูแลองค์การ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์การ และในหน่วยงานมีการสนับสนุนร่วมมือในการทำงาน พนักงานมีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพื่อให้องค์การก้าวไปข้างหน้า และพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ โดยการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ของ Stringer มิติด้านความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและยอมรับในเป้าหมายองค์การ ความผูกพันที่สูง ส่งให้เกิดความร่วมมือในองค์การ มีความจงรักภักดีสูง ถ้ามีความผูกพันต่ำพนักงานจะเกิดความ

เฉื่อยชาต่อเป้าหมายองค์การ

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยปัจจัยด้านการจูงใจและการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ในส่วนงานคลังสินค้า กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ จำกัด อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์การหรือด้านภาวะผู้นำองค์การเป็นต้น และควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มประชากรเดิมซ้ำ ในช่วงระยะเวลา 3-5 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาระยะยาว โดยมีตัวแปรด้านเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องโดยเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรง ของตัวแบบตามทฤษฎี หรือ ตัวแบบภายใต้บริบทผ่านกาลเวลาและการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

- ช่อลัดดา ดิยะบุตร. (2556). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์.
- ประยงค์ มีใจชื่อ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งรติศ คงยั่งยืน. (2560). “องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 20(3), 150 – 162.
- อรุณ รักธรรม, กุลธนา ธนาพงศธร, ธนชัย ยมจินดา. (2538). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

References

- Clayton P. Alderfer. (1972). *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Setting*. New York: Free Press.
- Hooper, D., J. Coughlan and M. R.Mullen. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods* 6(1): 53-60.
- Kongyungyune, Rungradit. (2560). “Learning Organization, Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing of Subunits within Technical Department Thai Airways Public Company Limited” *Journal of the Association of Researchers*. 20(3), 150 – 162 (in Thai).
- Likert R. (1967). *The Human Organization: its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Meejaisue, Prayong. (1998). *Organizational Behavior*. Department of Administration. Faculty of Business Administration. Ramkhamhaeng University. (in Thai).
- Raktham Arun, Thanaphongsathorn Kulthon and Yomjinda Thanachai. (1995). *Human Behavior in Organization*. Department of Management. Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai).
- Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger, and H. Muller. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*. 8(2): 23-74.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organization Climate. The Cloud Chamber effect*. New Jersey: Prentice Hall.
- Tiyaboodh, Chorladda. (2013). *Business Psychology*. Bangkok. (in Thai).