

รูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
Organizational Culture Model Affecting Job Performance
of Khao Yai National Park Officials in Nakhon Ratchasima Province

¹อุรัสยา มะคนมอญ และ ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Urassaya Makhonmon and ²Thanyanan Boonyoo

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author.E-mail:wannamalai@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (2) อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 146 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.07, 4.02 และ 4.18 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534, 0.536, 0.514 และ 0.529 ตามลำดับ และ (2) การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่างวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.049 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.236

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; การรับรู้ความสามารถของตนเอง; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

The objectives of this study were to investigate: (1) levels of organizational culture, self-efficacy, job motivation, and job performance; and (2) serial mediated effects between self-efficacy and job motivation as correlated factors between organizational culture and job performance of Khao Yai National Park officials, Nakhon Ratchasima. Samples in this study were 146 officials of Khao Yai National Park in Nakhon Ratchasima province. Research instrument was a questionnaire, which was statistically analysed

by percentage, means, standard deviation, and structural equation model (SEM) analysis. Results of the study showed that: (1) overall of level of organizational culture, self-efficacy, job motivation and job performance of Khao Yai National Park officials in Nakhon Ratchasima province was at high level, ranging at 4.10, 4.07, 4.02, and 4.18 respectively; whereas the standard deviation was at 0.534, 0.536, 0.514, and 0.529 consecutively; and (2) Self-efficacy and job motivation were as serial mediated factors between organizational culture and job performance of Khao Yai National Park officials, Nakhon Ratchasima. The coefficient scale of Booth ULCI was at 0.049; whereas the coefficient scale of Booth ULCI was at 0.236.

Keywords: organizational culture; self-efficacy; job motivation; job performance

บทนำ

อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่เป็นอุทยานแห่งชาติแห่งแรกของประเทศไทยที่ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2505 ตั้งอยู่บริเวณเทือกเขาพนมดงรักหรือบริเวณขอบทางด้านทิศตะวันตกเฉียงใต้ของที่ราบสูงโคราช มีเนื้อที่ประมาณ 2,168 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,355,396 ไร่ ใหญ่เป็นอันดับ 3 ของประเทศ มีอาณาเขตติดต่อกันถึง 11 อำเภอ 4 จังหวัด ได้แก่ ปราจีนบุรี นครนายก นครราชสีมา และสระบุรี ได้รับสมญานามว่าเป็น “อุทยานมรดกของอาเซียน” ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั่วไปว่า เป็นอุทยานแห่งชาติที่สำคัญของโลก เป็นผืนป่าใหญ่ต้นกำเนิดของต้นน้ำลำธารที่สำคัญ และอุดมสมบูรณ์ไปด้วยพันธุ์ไม้และสัตว์ป่านานาชนิด ตลอดจนมีเอกลักษณ์ทางธรรมชาติที่สวยงามซึ่งสภาพโดยทั่วไปประกอบด้วย เทือกเขาสลับซับซ้อน และเป็นแหล่งกำเนิดของต้นน้ำลำธารที่สำคัญ 5 สาย ได้แก่ แม่น้ำปราจีนบุรี แม่น้ำนครนายก แม่น้ำลำตะคอง แม่น้ำลำพระเพลิง และห้วยมวกเหล็ก (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2562)

โดยการเพิ่มขึ้นของประชากรในโลกและการลดน้อยลงของพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าสงวนในประเทศไทย ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมาย รวมทั้งปัญหาการล่าสัตว์ป่าสงวนและบุกรุกตัดไม้ทำลายพื้นที่ป่าธรรมชาติในเขตพื้นที่ป่าสงวน รวมถึงปัญหาความยากจนทำให้ประชากรต้องหันมาบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อตอบสนองความต้องการตามปัญหาต่าง ๆ การดูแลป้องกันรักษาพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าสงวน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชในเขตพื้นที่ป่า เพื่อการอนุรักษ์ ควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริมการกระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกหวงแหนและมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพสำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการ และการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน (เดชา นิลวิเชียร, 2546) ดังนั้นการป้องกันและรักษาจึงมีความจำเป็นและเป็นเรื่องที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายป่าไม้แห่งชาติ กรมป่าไม้ได้มีการกำหนด

มาตรการและขั้นตอนที่ชัดเจนเกี่ยวกับการป้องกันและการลงโทษผู้บุกรุกพื้นที่ป่าสงวนและ ลำสัตว์ป่าคุ้มครอง โดยให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้เป็นผู้ดำเนินการและปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดเกี่ยวกับป่าไม้ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการช่วยดำเนินการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดเกี่ยวกับป่าไม้ โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการในการป้องกันรักษาป่า เพื่อที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในการดำเนินงาน ป้องกันรักษาป่าในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมป่าไม้, 2562)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อองค์การได้ โดยผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ (Job Performance) จะเป็นผลลัพธ์ที่มาจากการทำงานของแต่ละบุคคลที่ได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือจากองค์การตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์การนั้น ๆ (อชิป เมฆสถิต, 2550) และจากการศึกษาวิจัยของ Sugianingrat & Sarmawa (2017) พบว่า การที่จะทำให้องค์การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในเชิงบวก ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่เป็นความเชื่อที่ศรัทธา และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะสามารถสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่สามารถเสริมสร้างให้เกิดการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานได้ และวัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมให้เป็นการทำงานที่ทันสมัย และสามารถสร้างให้เกิดพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็น การรับรู้ในเชิงบวกที่สอดคล้องในทิศทางบวกในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดเป็นประสิทธิภาพ การทำงานภายในองค์การได้ (Greenberg & Baron, 2008) อีกทั้งยังสร้างให้บุคลากรรับรู้ถึงความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพและการเปลี่ยนแปลงระดับ บุคคลที่เป็นแรงจูงใจของบุคคล (Canrinus et al., 2012) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานก็ยังเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นกระบวนการทางการเมืองและสังคมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นได้เช่นกัน (ชัยพันธ์ ยูวะนะเตมีย์, 2552; อชิป เมฆสถิต, 2550)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานสืบต่อไป

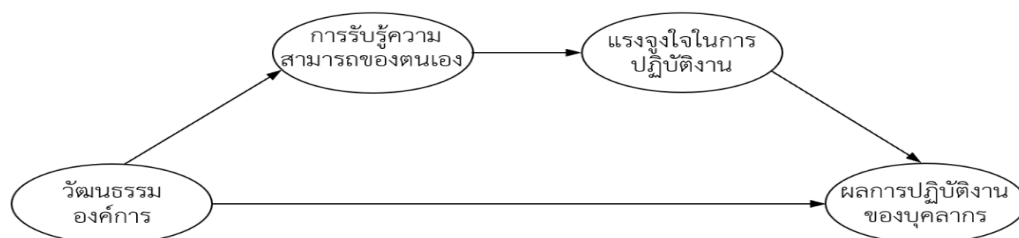
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- สมมติฐานที่ 2 (H2) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สมมติฐานที่ 3 (H3) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 4 (H4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สมมติฐานที่ 5 (H5) การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งตามขอบเขตและรายละเอียดที่ศึกษาดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 228 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 146 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีมีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ± 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติของบุคลากร โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 146 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 และมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

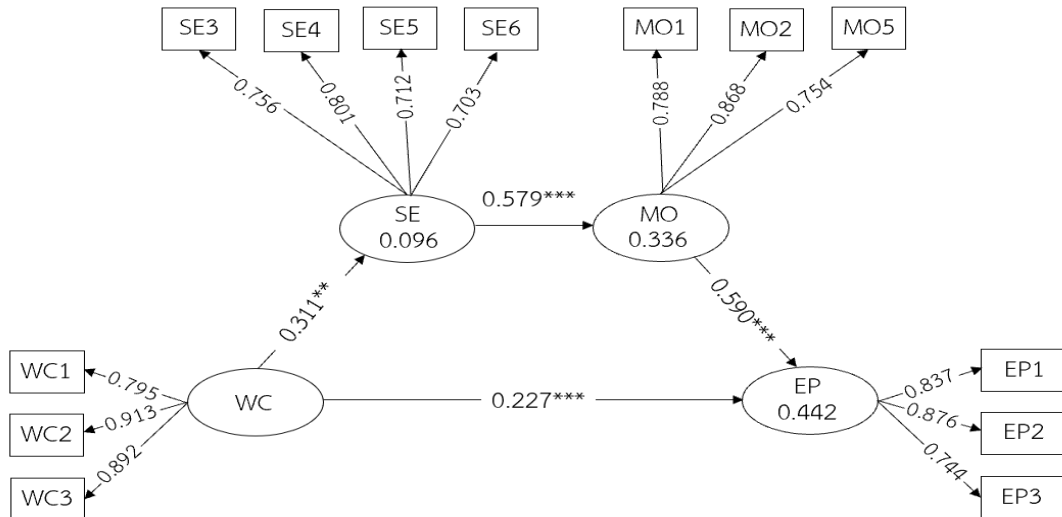
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ที่ประกอบไปด้วย (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ (2) ข้อมูลเพื่อการศึกษาาระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (3) การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวแบบสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.53) มีอายุระหว่าง 36-45 ปี (ร้อยละ 34.93) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 48.63) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 34.25) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 38.36)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติของบุคลากรในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ พบว่า ระดับของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=4.18$, $SD=0.529$) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับของวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.534$) การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากร ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.536$) และสุดท้ายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.02$, $SD=0.514$)

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยตัวแบบสมการโครงสร้างที่ปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายได้ 3 ประการ คือ (1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (EP) พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (WC) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MO) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (EP) มีค่าเท่ากับ 0.227 และ 0.590 ตามลำดับ โดยที่วัฒนธรรมองค์การ (WC) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (EP) มีค่าเท่ากับ 0.106 และ 0.341 ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MO) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MO) มีค่าเท่ากับ 0.579 โดยที่วัฒนธรรมองค์การ (WC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MO) มีค่าเท่ากับ 0.180 และ (3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (WC) มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีค่าเท่ากับ 0.311

4. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยจะศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง	0.311***	2.484	สนับสนุน
H2 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.227***	2.806	สนับสนุน
H3 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	0.579***	7.169	สนับสนุน
H4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	0.590***	7.387	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value \leq 0.10 หรือ ค่า $t \geq$ 1.65
 ** หมายถึง p-value \leq 0.05 หรือ ค่า $t \geq$ 1.96
 *** หมายถึง p-value \leq 0.01 หรือ ค่า $t \geq$ 2.58

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า (1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.484 และ 2.806 ตามลำดับ (2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่า t-test เท่ากับ 7.169 และ (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่า t-test เท่ากับ 7.387 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรม (Serial Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H5 การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่าง วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	0.117	0.044	0.049	0.236

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ผลคูณของขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 ซึ่งแสดงว่า อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ผลคูณของขอบเขตล่างเท่ากับ 0.049 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.236

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 3 ปัจจัย คือ

1. วัฒนธรรมองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยวัฒนธรรมองค์การจะเป็นรากฐานสำคัญขององค์การในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในแต่ละองค์การ ดังนั้นหากบุคคลมีการรับรู้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับความเชื่อ และค่านิยมของตนย่อมมีแนวโน้มทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sugianingrat & Samawa (2017) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เป็นความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่สามารถเสริมสร้างให้เกิดการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานได้เพิ่มสูงขึ้น และวัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมให้เป็นการทำงานที่ทันสมัย และยังสามารถสร้างให้เกิดพฤติกรรมการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นการรับรู้ในเชิงบวกที่สอดคล้องไปในทิศทางบวกในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดเป็นผลการปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Canrinus et al. (2012) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพและการเปลี่ยนแปลงระดับแรงจูงใจของครูที่ถูกนำมาใช้เป็นดัชนีชี้วัดความรู้สึกรักของครูเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางอาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานในองค์การที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและกระบวนการทางการเมืองและสังคมที่เป็นสื่อกลางการเปลี่ยนแปลงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยพันธ์ ยูวะนะเตมีย์ (2552) และอธิป เมฆสถิต

(2550) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการที่จะประสบความสำเร็จ ในเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร โดยพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีมากขึ้น และช่วยให้องค์กรอยู่รอดและประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจในการทำงานคือการสร้างแนวความคิด หลากหลายมิติซึ่งเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขบางประการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของวัฒนธรรมองค์กร และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่องค์กรมุ่งเน้นให้หน่วยงานมีระบบแผนการทำงานที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนนั้น มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก จึงแสดงให้เห็นว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องยึดมั่นในการจัดการระบบ การทำงานภายในองค์กรที่มีแบบแผนอย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับการให้บุคลากรรู้จักการแก้ไขปัญหาที่พบในระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า การที่บุคลากรมีความ ยินดีที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจ และหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ภารกิจพิเศษต่าง ๆ นั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจพิเศษของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงความกระตือรือร้น และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นภารกิจพิเศษที่อาจเกิดจากภัยทางธรรมชาติหรืออื่น ๆ และบุคลากรสามารถร่วมกำหนดระบบแบบแผนของการทำงานที่แต่ละบุคคลมีความถนัดให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสืบต่อไป

4) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณาจาก ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่บุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสนใจ ในการเลือกใช้อุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของ การปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำไปศึกษากับบุคลากรของอุทยานแห่งชาติหรือเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าอื่น ๆ เนื่องจากในประเทศไทยมีอุทยานแห่งชาติ และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่ากระจายอยู่ในหลายจังหวัด เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากร และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การสืบไป

2) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือความไว้วางใจในองค์การที่จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กรมป่าไม้. (2562). *นโยบายป่าไม้แห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2563, จาก <https://www.forest.go.th/forest-national-policies>.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2562). *เขาใหญ่ (Khao Yai)*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2563, จาก <http://park.dnp.go.th/visitor/nationparkshow.php>.
- ชัยพันธุ์ ยูวณะเตมีย์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดชา นิลวิเชียร. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้) กรมป่าไม้*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อริศ เมฆสถิตย์. (2550). *การชมสื่อซีดีการแสดงตลกขณะพักเที่ยงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานผลิตเลนส์แว่นตา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27, 115-132.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations*. (9th ed.). London: Pearson Education.

- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Sugianingrat, I. A. P., & Sarmawa, I. W. G. (2017). Effect of work culture on employee performance with work motivation as mediator: Stuey at non-star hotel in Denpasar-Ball, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(12), 858-867.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.