

ค่านิยมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานคร
Human Resource Values in Indian Multinational Company
Organizations in Bangkok

ทศพร มะหะหมัด¹
Tosaporn Mahamud

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ การศึกษาค่านิยมองค์กรทรัพยากรมนุษย์บริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิจัยในครั้งนี้ เป็นกลุ่มเป้าหมายบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย เขตกรุงเทพมหานคร วิธีการวิจัยเก็บแบบสอบถาม 300 ชุด จากบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ ผลการศึกษา บริษัทข้ามชาติอินเดียมีค่านิยมการทำงานที่ได้มาตรฐานในระดับที่ทัดเทียมกับบริษัทข้ามชาติอื่น ๆ ในประเทศไทย และกฎเกณฑ์ที่ใช้จากบริษัทแม่ได้รับการยอมรับในระดับที่ดีเป็นสากล

คำสำคัญ (Keywords) : ค่านิยมการปฏิบัติงาน; การจัดการทรัพยากรมนุษย์; บริษัทข้ามชาติอินเดีย

Abstract

The objective of this research is: to study human resource organization values of Indian multinational companies in Bangkok as a target group. Three hundred questionnaires were collected for a quantitative research. The Indian multinational companies have standardized working values on par with other multinational companies in Thailand; also the rules applied by the parent company are recognized internationally.

Keywords: Performance values; Indian multinational companies;
Human resource management

บทนำ (introduction)

ความสัมพันธ์ ไทย-อินเดีย ได้ดำเนินมาอย่างยาวนาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อันดีทางการทูตและทางค้าระหว่างประเทศ ตลอดจนมิติทางวัฒนธรรมหรือศาสนาต่างมารากรากฐานเดียวกัน คือ พุทธศาสนา แต่ต้องยอมรับว่าคนไทยไม่ได้เปิดรับเรื่องของประเทศอินเดียมากนัก เนื่องจากมีคนไทยจำนวนไม่น้อยที่ยังติดอยู่กับภาพของประเทศอินเดียในแบบเดิม ๆ สาวิตรี เจริญ (2554: 97-153)

Received: 2022-01-21 Revised: 2022-03-04 Accepted: 2022-03-04

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Lecturer Graduate School of Business Administration, Kasembundit University, Bangkok. E-mail: tosaporn.mah@kbu.ac.th

โดยไม่รู้เลยว่า เมืองการตะแห่งนี้ได้พัฒนาแบบก้าวกระโดดไปไกลแล้ว การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และก้าวไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างยั่งยืนนั้น คนในองค์กรควรมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกัน การที่คนในองค์กรเกิดเป็นความนิยมร่วมที่สามารถสร้างรากฐานในการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม ค่านิยมที่ดีหากยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันแสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ก็อาจจะกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมี “ค่านิยมองค์กร” เมื่อคนในองค์กรแสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ที่ทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืน Wallace, Hunt, and Richards, (1999: 548-564)

บริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยนับว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีหลักการจัดการบริหารทั้งในส่วนแบบที่เป็นอเมริกาและแบบอื่น ๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาถึงค่านิยมในการทำงาน การศึกษาค่านิยมองค์กรของบริษัทข้ามชาติโดยการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม (Nölke, 2014: 165-169) มารยาท ขนบธรรมเนียม และพิธีการของวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นปัจจัยเชิงบวกสำหรับผู้ที่ต้องทำธุรกิจที่เป็นบริษัทข้ามชาติที่มีอยู่ทั่วโลก ค่านิยมองค์กรที่ยึดถือร่วมกัน โดยพนักงานทุกคนจะมีคุณลักษณะพื้นฐานขององค์กรค่านิยม คือ สิ่งที่ผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์กรค่านิยมจะถูกระบุไว้ในเป้าหมายของบริษัทนั้น การศึกษาค่านิยมองค์กรของบริษัทข้ามชาติจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างงาน การเข้าใจถึงค่านิยมในองค์กรในการปฏิบัติงาน และในการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ยังก่อให้เกิดผลดีทางอ้อมผ่านทาง การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่บุคลากรในบริษัทต้องมีความพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Kumar, 2002: 31-33)

ค่านิยม เป็นตัวกำหนดพื้นฐานความเชื่อ และกำหนดทิศทางพฤติกรรมและการแสดงออกของแต่ละบุคคลโดยค่านิยมเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม และสามารถเปลี่ยนแปลง หรือเกิดขึ้นใหม่ได้ ส่วนค่านิยมองค์กรเป็นแนวทางที่ทุกคนในองค์กรยึดถือ เป็นแนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกทุกคนต้องรับรู้ และร่วมกันปฏิบัติตาม ดังนั้น ค่านิยมจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานระดับบุคคล ระดับกลุ่ม รวมถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กรด้วย

การศึกษาค่านิยมการทำงานบริษัทข้ามชาติมีความแตกต่างกันไปในเรื่องของวัฒนธรรมการทำงาน นโยบาย การบริหารจัดการ การพัฒนาค่านิยมองค์กรให้เกิดในตัวบุคคลต้องอาศัยการสนับสนุนจากหลายสิ่ง ภาวะผู้นำมีส่วนในการพัฒนาให้เกิดค่านิยมองค์กรได้ ผู้นำต้องมีความสามารถในการรวบรวมค่านิยมที่เกิดขึ้นจากสมาชิกในกลุ่มสร้างสรรคให้กลายเป็นค่านิยมที่เหมาะสม ค่านิยมจะแปลเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผู้นำยุคใหม่ต้องตระหนักถึงการอยู่ร่วมกัน พฤติกรรมการทำงาน เพื่อนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับค่านิยมบริษัทข้ามชาติอื่น ๆ ในประเทศไทย จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร (Mahamud, 2020: 41-49)

การถือกำเนิดในอนาคตของบริษัทอินเดียในประเทศไทยและการก่อกำเนิดแหล่งที่อยู่อาศัยของชาวอินเดียในย่านธุรกิจใหม่ นักลงทุนชาวอินเดียได้เห็นถึงโอกาสในการลงทุนที่มีต่อประเทศไทยด้วย บริษัทอินเดียในปัจจุบันได้รับประโยชน์และโอกาสจากทางรัฐบาลไทย บริษัทที่ลงทุนในไทย

ประสบความสำเร็จในระดับสูงและในปัจจุบันยังมีหอการค้าไทยอินเดียคอยให้ความช่วยเหลือทางด้านการลงทุนและกฎหมายเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับบริษัทข้ามชาติอินเดียที่เห็นโอกาส การลงทุนในประเทศไทยในการดำเนินธุรกิจในอนาคต

ดังนั้น การศึกษาค่านิยมองค์กรของพนักงานในบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูล และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานรวมถึงการให้คุณค่าแก่พนักงานในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเองของการทำงานร่วมกับผู้อื่น บนความแตกต่างในความคิดและความเชื่อในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับบริษัทข้ามชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรต่อไป ประเด็นปัญหาที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นและเป็นโจทย์ในการวิจัยครั้งนี้ การศึกษาองค์ประกอบค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กรการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ แนวทางการพัฒนาค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานครควรเป็นอย่างไร ดังนั้น การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต้องเรียนรู้ กำหนดค่านิยมและจริยธรรมองค์กร พนักงานมักจะมีมุมมองต่อนายจ้างโดยประเมินจากวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรเป็นปัจจัยหลัก ค่านิยมองค์กรของบริษัทที่ได้ถูกกำหนดขึ้น และใช้มาเป็นระยะเวลาอันควรได้รับการปรับเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสม ทันสมัย และเข้าใจถึงวัฒนธรรมในปัจจุบัน ค่านิยม (Values) คือ ความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคม และกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม ประเด็นโจทย์วิจัยที่ต้องการศึกษา องค์ประกอบค่านิยมการปฏิบัติงาน คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในความแตกต่าง แนวทางการพัฒนาค่านิยมการปฏิบัติ จนทำให้นักวิจัยเกิดวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กร การเปรียบเทียบค่านิยมในการปฏิบัติงานและการศึกษาแนวทางในการพัฒนา โดยได้ทำการศึกษาภายในองค์กรบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อย วางกรอบแนวคิด ที่แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลัก (Feather, 1975: 123-124)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร

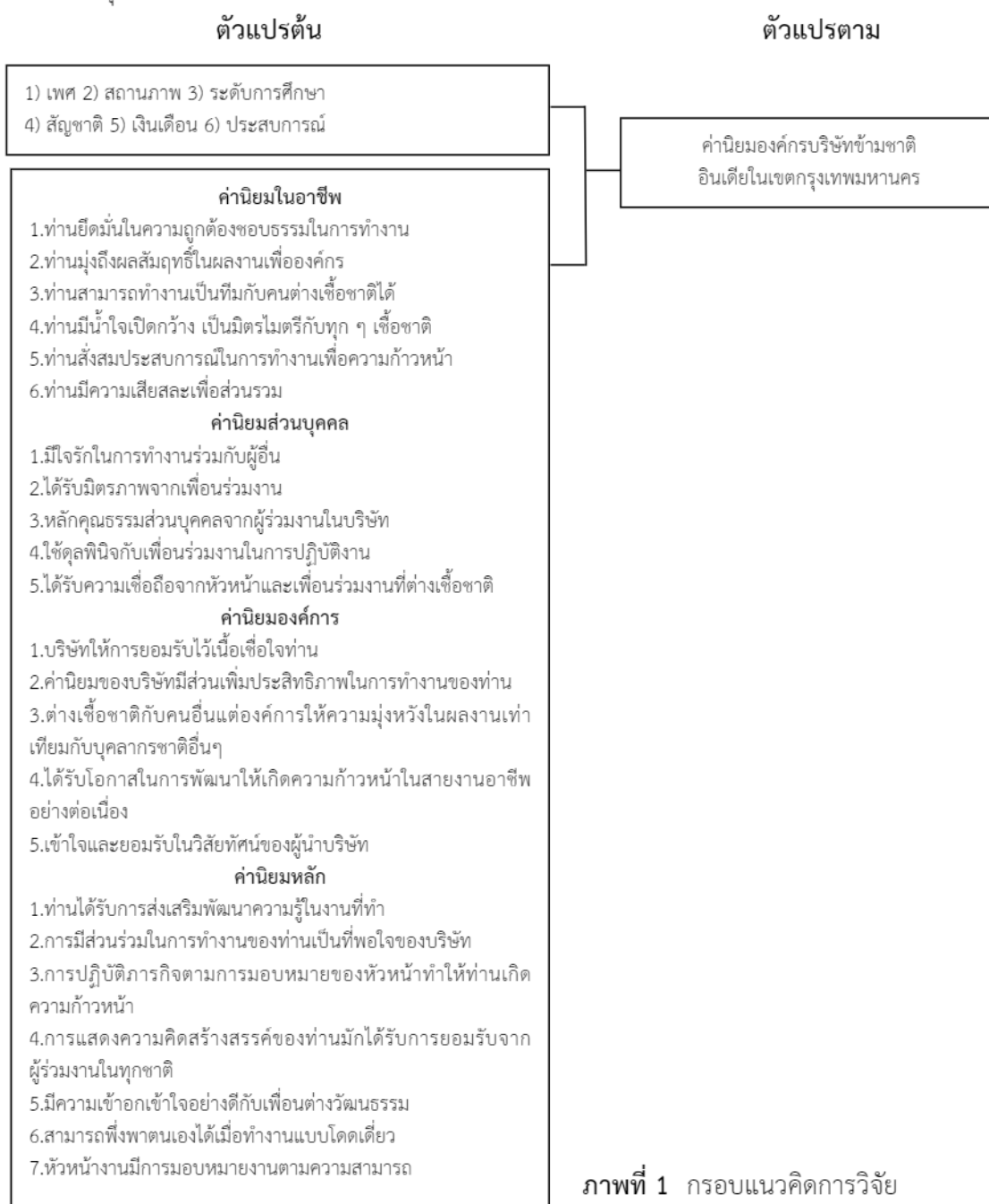
สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลัก

2. คุณลักษณะโดยทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา สัญชาติ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ อินเดียแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมการปฏิบัติงานของบริษัทข้ามชาติ อินเดียในกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณพนักงานที่ทำงานในบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานครทั้ง 3 เขต ตามที่กรมการปกครองกำหนด จำนวน 300 พนักงาน โดยมาจากกรุงเทพฯ ชั้นใน 110 บริษัท กรุงเทพฯชั้นกลาง 2 บริษัท กรุงเทพฯชั้นนอก 4 บริษัท

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลัก

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 ท่าน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

กรุงเทพมหานคร เขตชั้นใน 110 บริษัท เขตชั้นกลาง 2 บริษัท เขตชั้นนอก 4 บริษัท

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

โครงการวิจัยเริ่ม 29 สิงหาคม 2562 สิ้นสุด เดือนสิงหาคม ปี 2563

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยค่านิยมแบ่งออกเป็น

ส่วนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา สัญชาติ เงินเดือน ประสบการณ์

ส่วนที่ 2 ด้านค่านิยมในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมในการทำงาน มุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ในผลงานเพื่อองค์กรสามารถทำงานเป็นทีมกับคนต่างเชื้อชาติได้มีน้ำใจเปิดกว้าง เป็นมิตรไมตรีกับทุก ๆ เชื้อชาติ ส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้ามีความเสียสละเพื่อส่วนรวม

ด้านค่านิยมส่วนบุคคล มีใจรักในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้รับมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับหลักคุณธรรมส่วนบุคคลจากผู้ร่วมงานในบริษัทใช้ดุลพินิจกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ต่างเชื้อชาติ

ด้านค่านิยมองค์กร ให้การยอมรับไว้นื้อเชื่อใจ บริษัทมีส่วนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของต่างเชื้อชาติกับคนอื่นแต่องค์กรให้ความมุ่งหวังในผลงานเท่าเทียมกับบุคลากรชาติอื่นๆ ได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอย่างต่อเนื่องเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้นำบริษัท

ด้านค่านิยมหลัก ได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ในงานที่ทำ การมีส่วนร่วมในการทำงานของท่านเป็นที่พอใจของบริษัท การปฏิบัติภารกิจตามการมอบหมายของหัวหน้าทำให้ท่านเกิดความก้าวหน้า การแสดงความคิดสร้างสรรค์ของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในทุกชาติ มีความเข้าอกเข้าใจอย่างดีกับเพื่อนต่างวัฒนธรรม สามารถพึ่งพาตนเองได้เมื่อทำงานแบบโดดเดี่ยวงานมีการมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเครื่องมือมาวิเคราะห์ วิธีการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือทั้งนี้ได้ทำการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามบทสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้ ศึกษาจากตำรา เอกสาร และ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กรการทำงาน รวมถึง วัฒนธรรมในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมผ่านการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อทำการตรวจสอบเนื้อหา ประเมินคุณภาพ และทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ที่สุด โดยเครื่องมือจะสอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สัดส่วนที่เก็บแบบสอบถามจากบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานครทั้งสามส่วนนั้น จากการคัดเลือก จากการจับฉลากเพื่อเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ มีดังต่อไปนี้ จากกรุงเทพชั้นในทั้งสิ้น 110 บริษัท โดยจับฉลากเลือกออกมาทั้งสิ้น 5 บริษัท โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ 250 ชุด มาจากกรุงเทพชั้นใน มาจากกรุงเทพชั้นกลาง 2 บริษัท และกรุงเทพชั้นนอกอีก 4 บริษัท แจกถึงมือ 50 ชุด โดยเลือกเวลาในการติดต่อหลังเที่ยงวัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) ในส่วนนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 4 องค์ประกอบของค่านิยม ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลัก โดยนำเสนอเกณฑ์การพิจารณาและนำเสนอค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละด้าน

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 การเปรียบเทียบตามคุณลักษณะทั่วไป เปรียบเทียบค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่านิยมกับคุณลักษณะทั่วไป จำแนกตามเพศ

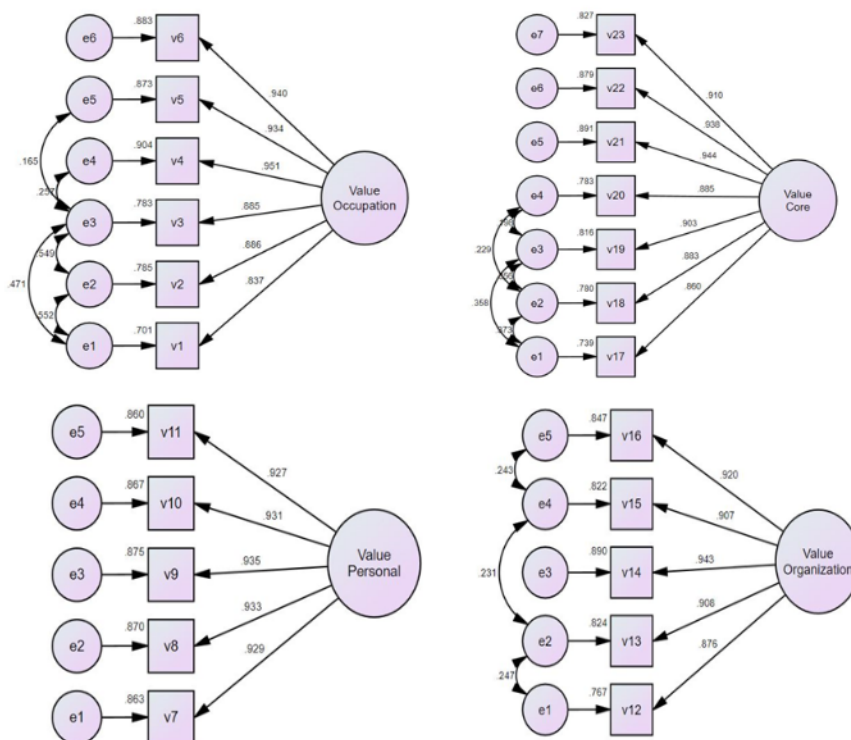
ตารางที่ 1

ค่านิยม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	p- value
ค่านิยมในอาชีพ	ชาย	4.04	0.98	1.47	0.14
	หญิง	3.86	0.89		
ค่านิยมส่วนบุคคล	ชาย	3.95	0.99	0.46	0.63
	หญิง	3.90	0.85		
ค่านิยมองค์กร	ชาย	3.92	1.04	0.78	0.43
	หญิง	3.82	0.91		
ค่านิยมหลัก	ชาย	3.89	1.05	0.11	0.90

ค่านิยม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	p- value
	หญิง	3.90	0.79		
ภาพรวม	ชาย	3.95	0.94	0.67	0.50
	หญิง	3.87	0.79		

จากตาราง พบว่า ค่านิยมในภาพรวมทุกด้านเมื่อจำแนกตามเพศ ความแตกต่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.67$, $p=0.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่านิยมในอาชีพความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=1.47$, $p=0.14$) ค่านิยมส่วนบุคคล ความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.46$, $p=0.63$) ค่านิยมองค์กร ความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.78$, $p=0.43$) และค่านิยมหลัก ความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.67$, $p=0.50$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย แนวทางในการพัฒนาค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 4 องค์ประกอบ



ภาพ 2

เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบด้านค่านิยมองค์การในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
X^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	315.66	-
p-value	$p > 0.05$	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
X^2/df	< 2	1.62	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.99	0.98	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.99	0.92	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.99	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง พบว่า องค์ประกอบค่านิยมองค์การในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน โดยค่าในเกณฑ์การพิจารณาผ่านเกณฑ์เป็นส่วนใหญ่ โดยข้อมูลไม่สามารถแนะนำค่าดัชนีการปรับปรุงเพิ่มเติมได้อีก จึงพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในลำดับต่อไป ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดและค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ขององค์ประกอบด้านค่านิยมองค์การในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3

องค์ประกอบด้านค่านิยม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (CR)	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE)
ค่านิยมในอาชีพ	0.89	0.96	0.85
ค่านิยมส่วนบุคคล	0.93		
ค่านิยมองค์การ	0.92		
ค่านิยมหลัก	0.89		

จากตาราง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่านิยมองค์การในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.89) ถึง 0.93 ซึ่งถือว่ามีค่าน้ำหนักสูงมากกว่า 0.7 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.96 ซึ่งมีมากกว่า 0.7 ถือว่าผ่านเกณฑ์และมีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้เท่ากับ 0.85 ซึ่งมากกว่า 0.5 ถือว่าผ่านเกณฑ์ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบค่านิยมหลักมีความสอดคล้องดี และมีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท และเปรียบเทียบค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานครจำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป รวมทั้งศึกษาแนวทางในการพัฒนาค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานครจำนวน 300 คน จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าโมเดลการวัดค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันเป็นหลักฐานความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา เพลิดพริ้ง (2561: 55-66) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบในการจัดการวิสาหกิจชุมชนไทย เมื่อพิจารณาแยกองค์ประกอบ พบว่าค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลักผ่านเกณฑ์ทุกด้าน จึงถือได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลักมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณพัชร์ ศรีฤกษ์ (2559: 94-95) พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุด้านค่านิยมองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันที่แสดงข้างต้น

ในส่วนของค่านิยมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างมาก เป็นการสร้างความมั่นคงให้พนักงาน จะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้างสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดค่านิยมในการทำงานของ Nord et al. (1988: 1-42) กล่าวถึง ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) นั้นจะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงานเนื่องจากประสบการณ์ทำงานในบริษัทข้ามชาติอินเดีย ส่งผลโดยตรงกับความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้จากงาน และเป็นวิถีทางที่กำหนดการปฏิบัติของเขาว่าควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร และควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในที่ทำงาน โดยทั่วไปค่านิยมนั้นประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชำนาญ ม่วงแดง (2558: 128-134) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน จึงทำให้อายุการทำงานส่งผลต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กรการปฏิบัติงานของบริษัทมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กรการปฏิบัติงานของบริษัทในภาพรวมไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดและค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ขององค์ประกอบค่านิยมในภาพรวม พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.89 ถึง 0.93 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.96 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ขององค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ถือว่าผ่านเกณฑ์ทุกด้าน โดยพบว่าค่านิยมส่วนบุคคลมีค่าน้ำหนักมากที่สุด รองลงมา คือ ค่านิยมองค์กร รองลงมาคือ ค่านิยมในอาชีพ และค่านิยมหลักเท่ากัน ตามลำดับ ในส่วนของประเด็นการวิเคราะห์ในข้อสมมติฐานมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ ม่วงแดง (2558: 128-134) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดีย ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา สัญชาติ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียที่มีเพศต่างกัน ค่านิยมในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในภาพรวม ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบคู่ที่แตกต่างจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญาตรีกับปริญาโท 2) ต่ำกว่าปริญาตรีกับปริญาเอก และ 3) ปริญาตรีกับปริญาเอก สำหรับค่านิยมในอาชีพและค่านิยมองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบคู่ที่แตกต่างจำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญาตรีกับปริญาโท 2) ต่ำกว่าปริญาตรีกับปริญาเอก 3) ปริญาตรีกับปริญาโท และ 4) ปริญาตรีกับปริญาเอก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา เพลิดพริ้ง (2561: 55-66) การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบในการจัดการวิสาหกิจชุมชนไทย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติตนของพนักงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ และการปฏิบัติการเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับนโยบายพนักงาน และเติมเต็มช่องว่างที่นโยบายมิได้กล่าวถึงไว้เมื่อเวลาผ่านไปจะช่วยพัฒนาจริยธรรมองค์กรให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในด้านการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมขององค์กร แสดงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเห็นถึงความมีมาตรฐาน และความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความแตกต่างขององค์กรจากคู่แข่งทั้งหลาย ลดความเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม สร้างความแข็งแกร่งให้กับข้อเสนอการจ้างงานทุกองค์กร จะให้ความสำคัญกับค่านิยมแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน มหาวิทยาลัยอาจให้ความสำคัญกับความเข้มงวดในด้านสติปัญญา ความมีอิสระ และการแสวงหาความรู้ ส่วนบริษัทโทรคมนาคมที่อยู่ในตลาดหุ้นอาจให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้า เสถียรภาพของเครือข่าย และผลกำไร ดังนั้นจึงไม่มีสูตรสำเร็จของหลักจริยธรรมที่จะนำไปใช้ได้ในทุกองค์กร ค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานจากข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ด้านและเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นต้นแบบของการศึกษาสำหรับบริษัทข้ามชาติอื่นต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สร้างขึ้น มีค่าความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องภายในผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงสามารถนำไปใช้ในการสอบถามค่านิยมการปฏิบัติงานกับผู้บริหารในบริษัทข้ามชาติอินเดียได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมค่านิยมในอาชีพ ได้แก่ สังคมประสบการณ์ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า และค่านิยมหลัก ได้แก่ การปฏิบัติภารกิจตามการมอบหมายของหัวหน้าทำให้เกิดความก้าวหน้า และการแสดงความคิดสร้างสรรค์มักได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในทุกชาติในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญน้อยกว่าผู้บริหาร บริษัทข้ามชาติควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สัญชาติ เงินเดือน และอายุการทำงานเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการพัฒนาค่านิยมองค์กรให้เกิดกับพนักงานที่ต้องอาศัยการสนับสนุน เช่น การสร้างกำลังใจ การมีความคิดสร้างสรรค์ที่มีส่วนในการพัฒนาให้เกิดค่านิยมในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเรื่องนี้ในบริษัทข้ามชาติในชาติอื่นหรือภาคอื่นๆ เพื่อให้ได้ความรู้ที่กว้างขวางมากขึ้น ควรขยายการศึกษาค่านิยม เช่น ค่านิยมร่วม ค่านิยมสังคม เป็นต้น เพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมมากขึ้น ในส่วนของการศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน บริษัทข้ามชาติที่มีมาจากประเทศในเอเชียตะวันออก หรือในกลุ่มประเทศในตะวันออกกลางที่เป็นการรับนโยบายจากบริษัทแม่และนำมาซึ่งค่านิยมต่าง ๆ มาใช้ในประเทศ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานพฤติกรรมในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิตรลดา เพลิดพริ้ง. (2561). “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบในการจัดการวิสาหกิจชุมชนไทย”. *วารสารบัณฑิตศาสตร์*. 16(1): 55-66.
- ชำนาญ ม่วงแดง. (2558). “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข”. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*. 24(2): 128-134.
- ณพัชร ศรีฤกษ์ .(2559). อิทธิพลของค่านิยมองค์กรและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบินสุวรรณภูมิโดยมีความสามารถในการสื่อสารขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาวิตรี เจริญพงศ์. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับอินเดียระหว่างสงครามโลก ครั้งที่ 2”. *วารสารอักษรศาสตร์*. 41(2): 97-153.
- Feather, N. T. (1975). *Values in education and society*. New York: Free Press.
- Kumar, N. (2002). *Multinational enterprises in India: Industrial distribution*. Routledge.
- Mahamud, T. (2020). “ Multi-cultural management, work and organizational differences” . *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*. 7(2): 41-49.
- Nord, W.R., Brief, A.P., Atieh, J.M. & Doherty, E.M. (1988). “ Work values and the conduct of organizational-behavior”. *Research in Organizational Behavior*. 2(10): 1-42.
- Nölke, A. (Ed.). (2014). *Multinational corporations from emerging markets: state capitalism 3.0*. Springer.
- Wallace, J., Hunt, J. and Richards, C. (1999). “ The relationship between organizational culture organizational climate and managerial values” . *International Journal of Public Sector Management*. 12(7): 548-564.

