การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานคร

CANONICAL CORRELATION ANALYSIS BETWEEN WORK PASSION AND WORK EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE OFFICER IN BANGKOK

วันที่รับต้นฉบับบทความ: 10 กุมภาพันธ์ 2564
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 21 เมษายน 2564
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 30 เมษายน 2564

พชร ใจอารีย์*
Phachara Jaiaree
ประสพชัย พสุนนท์**
Prasopchai Pasunon

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล พบว่าความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p = .00) จำนวน 1 ฟังก์ชัน คือฟังก์ชันที่ 1 มีค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอล (Rc) .78 ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 60.00 (square canonical (Rc^2) = .6) โดยชุดตัวแปรความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ตัวแปรด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (-.93) สามารถอธิบายชุดตัวแปรความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (-.89) ตัวแปรด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (-.83) ตัวแปรด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก (-.70) และตัวแปรด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (.53) ตามลำดับ ส่วนชุดตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
e-Mail: phachara.j@ku.th
** รองศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

พบว่า ตัวแปรด้านคุณภาพของงาน (-.89) สามารถอธิบายชุดตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านปริมาณงาน (-.87) ตัวแปรด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (-.84) และตัวแปรด้านเวลา (-.83) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล, ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน, นักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the canonical correlation between work passion and work efficiency of human resource officer in Bangkok. The sample size was 366 human resource officers in Bangkok. The instrument for data collection was the rating scale questionnaires with 5-level. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and canonical correlation analysis. The research findings was found that work passion and work efficiency had canonical correlation statistic significant at .01 (p = .00 level) 1 function was first function. There was canonical correlation .78. Work passion can explain work efficiency 60%. Set of work passion variables, consisting of eagerness to learn (r = .93) can explain set of work passion variables the most. The second, exertion and never giving up (r = .89), striving for excellence (r = .83), organizational endorsement (r = .70) and intent to stay (r = .53) respectively. The set of work efficiency variables, consisting of work quality (r = .89) can explain set of work efficiency variables the most. The second, work quantity (r = .87) expense control (r = .84) and work timing (r = .83) respectively.

Keywords: canonical correlation analysis, work passion, work efficiency, human resource officer.

บทนำ

หากเปรียบการใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนเป็นการขับรถ ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (passion) เปรียบเสมือน “น้ำมันหล่อลื่น” ที่ช่วยส่งเสริมการขับรถคันนั้นให้มีประสิทธิภาพและไม่ติดขัด เพราะความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คนมีพลังภายในอย่างแรงกล้า สามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ

สามารถทำในสิ่งที่ตนเองและองค์กรต้องการได้ (วาสิตา บุญสาธร, 2556)

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าและสามารถเพิ่มพูนมูลค่าของกิจการ โดยหากพนักงานทำงานบนพื้นฐานการมีความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร จะทำให้การทำงานของพนักงานเต็มไปด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูงคือ การทำงานภายในองค์กรเต็มไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสำเร็จและบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ก่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน

บุคคลที่ดูแลทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กรคือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่สรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีคุณค่า ดูแลและเพิ่มพูนทักษะของพนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีแรงจูงใจมุ่งมั่นทุ่มเททำงานด้วยการพัฒนาและฝึกอบรม มีการให้รางวัลจูงใจเมื่อทำงานได้บรรลุผล และดูแลจนพนักงานออกจากงานทั้งการลาออกและการเกษียณอายุ ดังนั้นถ้านักบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำงานด้วยความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทั้งนักบริหารทรัพยากรมนุษย์และคนทั้งองค์กร เนื่องจากนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงาน การทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ มีความถูกต้อง รวดเร็ว ความประหยัด ปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งองค์ประกอบย่อยได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีข้อผิดพลาดและเป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการขององค์กร

2. ปริมาณงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานคาดหวัง ครบถ้วนตามความรับผิดชอบและผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีการเตรียมการและวางแผนการดำเนินงานเพื่อทำงานได้ตามจำนวนที่ได้รับมอบหมาย

3. ด้านเวลา หมายถึง การปฏิบัติงานได้เสร็จสมบูรณ์ตามเวลาที่กำหนด และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน เรียนรู้และพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรขององค์กร นำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร หมายถึง ลักษณะพนักงานในทางที่ดี มีความตั้งใจในการทำงานและแสดงพฤติกรรมทางบวกในการทำงานเพื่อผลักดันองค์กร มี 5 องค์ประกอบ (โชติรส ดำรงศานติ, 2554) ดังนี้

1. ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (intent to stay) คือ ความรู้สึกทางบวกและยึดมั่นต่อองค์กร มีความภูมิใจในองค์กรและไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปเรื่อย ๆ เพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (striving for excellence) คือ ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานทั้งในด้านแรงกายและแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

3. การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (eagerness to learn) คือ การทบทวนการทำงานและหาสาเหตุข้อผิดพลาดและทำการปรับปรุง มีการวางแผน ประเมิน ลงมือทำ และแก้ไขปรับปรุง

4. ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (exertion and never giving up) คือ ความพยายามอย่างยิ่งยวดในการทำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ฝ่าฟันปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน การใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่

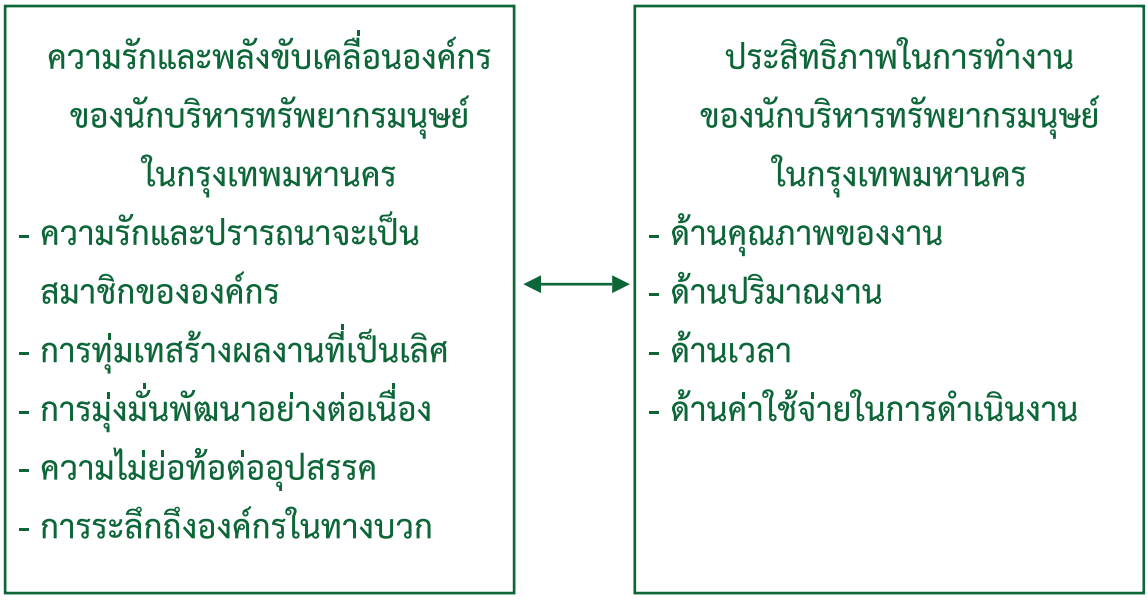
5. การระลึกถึงองค์กรในทางบวก (organizational endorsement) คือ ความรู้สึกทางบวกภายในจิตใจที่มีต่อองค์กร สะท้อนผ่านการยึดมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความร่วมมือร่วมใจกับสมาชิกคนอื่น ๆ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร กล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานองค์กร (Adomako, Quartey & Narteh, 2016) นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในงานแสดงบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความยึดมั่นในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน (Taghipour & Dejban, 2013)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรุงเทพมหานคร กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Nunnally and Bernstein (1967) จากแนวคิด Rule of Thumb โดยใช้อัตราส่วน 10 ต่อ 1 ตัวแปรในการวิจัยนี้มี 9 ตัวแปร จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 90 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยส่งแบบสอบถามไปยังตัวแทนขององค์กรในกรุงเทพมหานคร 40 องค์กร องค์กรละ 10 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 366 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ดัดแปลงจากแบบสอบถามความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของ โชติรส ดำรงศานติ (2554) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบข้อคำถามความรักและพลังขับเคลื่อน และจัดกลุ่มตัวแปรให้เหมาะกับบริบทของประเทศไทย ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ดัดแปลงจาก นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 79.23 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.79 มีสถานภาพโสด จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 78.14 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 62.84 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 366)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	76	20.77
หญิง	290	79.23
อายุ		
21-25 ปี	72	19.67
26-30 ปี	120	32.79
31-35 ปี	44	12.02
36-40 ปี	48	13.11
41-45 ปี	30	8.20
46-50 ปี	18	4.92
50 ปีขึ้นไป	34	9.29
สถานภาพสมรส		
โสด	286	78.14
สมรส	80	21.86
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	230	62.84
ปริญญาโท	136	37.15

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ได้แก่ ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($\bar{X}$ = 4.16, SD = 0.67) ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ($\bar{X}$ = 4.09, SD = 0.73) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

($\bar{X}$ = 4.06, *SD* = 0.61) ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ($\bar{X}$ = 3.95, *SD* = 0.72) และด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.65, *SD* = 0.91) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.01, *SD* = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.10, *SD* = 0.62) ด้านเวลา ($\bar{X}$ = 4.06, *SD* = 0.61) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.04, *SD* = 0.67) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 3.88, *SD* = 0.56) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ

ปัจจัย	$\bar{X}$	*SD*
ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร	**4.00**	**0.61**
ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.65	0.91
การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	4.09	0.73
การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.61
ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.16	0.67
การระลึกถึงองค์กรในทางบวก	3.95	0.72
ประสิทธิภาพในการทำงาน	**4.01**	**0.53**
ด้านคุณภาพของงาน	3.88	0.56
ด้านปริมาณงาน	4.10	0.62
ด้านเวลา	4.06	0.61
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.04	0.67

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis) ระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p = .00) จำนวน 1 ฟังก์ชัน คือฟังก์ชันที่ 1 มีค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอล (*Rc*) เท่ากับ .78 ส่วนฟังก์ชันที่ 2-4 มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p > .05) จากการพิจารณาค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอลกำลังสองมีค่าเท่ากับ .60 หมายความว่า ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 60.00 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Function	Canonical Correlation (*Rc*)	Square Canonical (Rc^2)	Wilks' Lambda	*F-value* (Chi-square)	*df*	*p*
1	.78	.60	.38	19.98**	20.00	.00
2	.18	.03	.96	1.33	12.00	.19
3	.09	.01	.99	.76	6.00	.61
4	.06	.004	.99	.69	2.00	.50

** $p <. 01$

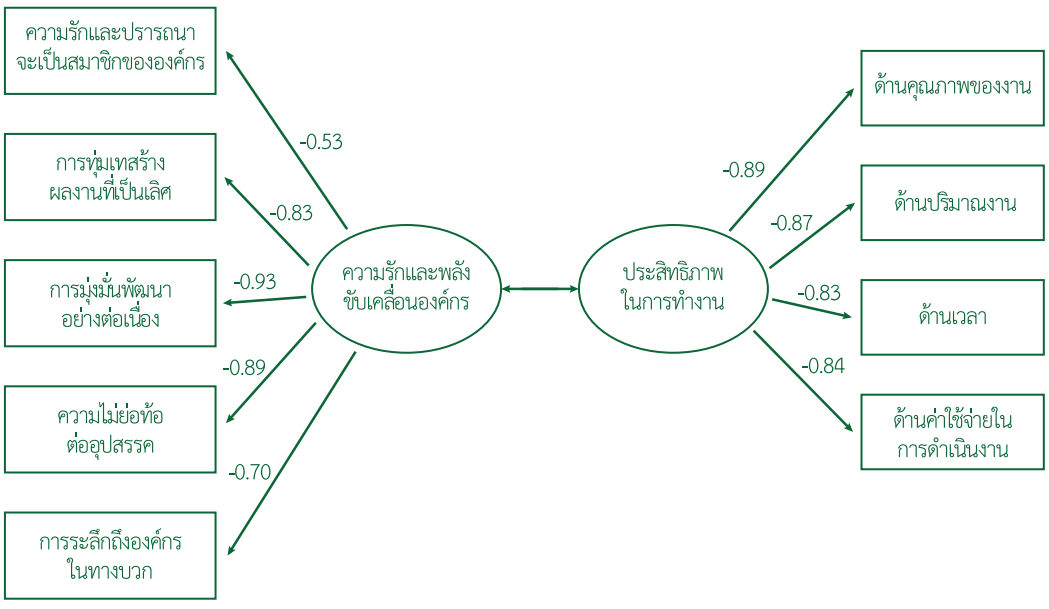
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง
ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร		
ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร	.07	-0.53
การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	-0.25	-0.83
การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	-0.56	-0.93
ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	-0.34	-0.89
การระลึกถึงองค์กรในทางบวก	-0.004	-0.70
ประสิทธิภาพในการทำงาน		
ด้านคุณภาพของงาน	-0.42	-0.89
ด้านปริมาณงาน	-0.33	-0.87
ด้านเวลา	-0.12	-0.83
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	-0.29	-0.84

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า ในฟังก์ชันที่ 1 เมื่อพิจาณาค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่าชุดตัวแปรความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ตัวแปรด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (-.56) มีความสำคัญในการอธิบายชุดตัวแปร

ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (-.34) ตัวแปรด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (-.25) ตัวแปรด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (-.07) และตัวแปรด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก (-.004) ตามลำดับ ส่วนชุดตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าตัวแปรด้านคุณภาพของงาน (-.42) มีความสำคัญในการอธิบายชุดตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านปริมาณงาน (-.33) ตัวแปรด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (-.29) และตัวแปรด้านเวลา (-.12) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างตามเกณฑ์การกำหนดค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างต้องมากกว่าหรือเท่ากับ .45 (Sherry & Henson, 2005) พบว่าชุดตัวแปรความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ตัวแปรด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (-.93) มีความสำคัญในการอธิบายชุดตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (-.89) ตัวแปรด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (-.83) ตัวแปรด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก (-.70) และตัวแปรด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (.53) ตามลำดับ ส่วนชุดตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าตัวแปรด้านคุณภาพของงาน (-.89) มีความสำคัญในการอธิบายชุดตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรด้านปริมาณงาน (-.87) ตัวแปรด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (-.84) และตัวแปรด้านเวลา (-.83) ตามลำดับ จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นภาพความสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนภาพสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์คาโนนิคอลระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์คาโนนิคอลอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าที่พบว่า ความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานองค์กร (Adomako, Quartey & Narteh, 2016) นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในงานแสดงบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความยึดมั่นในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน (Taghipour & Dejban, 2013)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

องค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสร้างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ด้วยการเสริมแรงทางบวกผ่านค่าตอบแทนแบบต่าง ๆ เช่น เงินจูงใจและผลประโยชน์เกื้อกูล สนับสนุนบรรยากาศการทำงานด้วยการปลุกใจและปลุกพลังพนักงาน เพื่อทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ควรเก็บรวบรวมข้อมูลในหลากหลายสายงานเพื่อสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้

บรรณานุกรม

โชติรส ดำรงศานติ. (2554). ***การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน และกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง.*** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). ***การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ***ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.*** งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสิตา บุญสาธร. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. ***วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์, 7***(1), หน้า 307-355.

อุทัสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ***ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.*** ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Adomako, Samuel, Quartey, Samuel Howard, & Narteh, Bedman. (2016). Entrepreneurial orientation, passion for work, perceived environmental dynamism and firm performance in an emerging economy. ***Journal of Small Business and Enterprise Development, 23***(3), pp. 728-752.

Iyortsuun, Shadrach Akuraun, et al. (2019). ***Entrepreneurial passion and venture performance: A proposed framework*** (Online). Available: https://www.researchgate.net/publication/333906208_Entrepreneurial_passion_and_venture_performance_a_proposed_framework [2019, December 1].

Luo, Zhenni, et al. (2014). ***Factors influencing the work passion of Chinese community health service workers: An investigation in five provinces*** (Online). Available: http://www.biomedcentral.com/1471-2296/15/77 [2019, December 1].

Nunnally, Jum C., & Bernstein, Ira H. (1967). ***Psychometric theory*** (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Sherry, Alissa, & Henson, Robin K. (2005). Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: A user-friendly primer. ***Journal of Personality Assessment, 84***(1), pp. 37-48.

Taghipour, Azin, & Dejban, Reihane. (2013). Job performance: Mediate mechanism of work motivation. ***Procedia-Social and Behavioral Sciences, 84***(2013), pp. 1601-1605.