

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว
แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ปริศการณ์ บุญเลิศ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม)

ทักษณา สง่าโยธิน

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.ทักษณา สง่าโยธิน)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม)

ทักษณา สง่าโยธิน

..... กรรมการ

(ดร.ทักษณา สง่าโยธิน)

..... กรรมการ

(พลตรี ดร.ธนรัฐ ยังเฟื่องมนต์)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านตั้งแต่ ดร.ทักษญา สว่างโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนงานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม ดร.สาธิต ปิติวรา และ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดีและขอขอบคุณอาจารย์เอื้องนภา กำบุญเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำห้อง ที่ได้คอยช่วยเหลือและประสานงานในทุก ๆ ด้าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตา มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บุคลากรทุกท่าน บริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่ยอมสละเวลาในการให้ข้อมูลและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ประสบผลสำเร็จ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่หลักสูตร MBA ทุกท่านและขอขอบคุณเพื่อนนิสิตร่วมชั้นปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 32 ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ตลอดเวลา
ที่ศึกษา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมพร บุญเลิศ คุณแม่จันทิมา บุญเลิศ และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ

58750011: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บช.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร

ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ: วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท อุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (CULTURAL ORGANIZATION AFFECTING EMPLOYEES' EFFICIENT PERFORMANCE IN INDUSTRIAL PAINT BUSINESS AT AMATANAKORN, CHON BURI) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ทักษญา สง่าโยธิน, ปร.ด. 82 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งจำแนก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระชับ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความคล่องแคล่วว่องไว ด้านความสามัคคี ความตื่นตัว และด้านความไม่ย่อท้อกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท อุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) คือ ในเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการสำรวจ (Survey research method) โดยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ใช้สถิติ Multiple regression และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 15 คน

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยวิธี Multiple linear regression ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “วัฒนธรรมองค์กร” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการทำงาน” ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.718 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 71.8 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.516 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ประสิทธิภาพการทำงาน” ขึ้นอยู่กับ “วัฒนธรรมองค์กร” ร้อยละ 51.6 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความคล่องแคล่วว่องไว และด้านความไม่ย่อท้อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยด้านความคล่องแคล่วว่องไว มีค่า B1 เท่ากับ 0.361 และด้านความไม่ย่อท้อ มีค่า B1 เท่ากับ 0.422 ในขณะที่ด้านความกระชับ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความสามัคคี ด้านความตื่นตัวไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกัน พบว่า การจะทำให้งานมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรวมถึงการปรับปรุงการทำงานให้มีความทันสมัยหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ด้านคล่องแคล่วว่องไวบุคลากรจะต้องมีการยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้ได้ทุกสถานการณ์และด้านไม่ย่อท้อ โดยคนในองค์กรต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องและหากระบวนการใหม่ ๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

58750011: PROGRAM: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A.
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE

PREEDAPORN BOONLERT: CULTURAL ORGANIZATION AFFECTING
EMPLOYEES' EFFICIENT PERFORMANCE IN INDUSTRIAL PAINT BUSINESS AT
AMATANAKORN, CHON BURI. ADVISORY COMMITTEE: TAKSANA SA-NGAYOTHIN,
Ph.D. 82 P. 2017.

The objective of this research was to study the organizational culture affecting employees' efficient performance in paint business industrial at Amatanakorn, Chonburi by examining the relationship of organizational culture in six aspects: conciseness, ambition, agility, unity, attentiveness, and indefatigability. Population was the employees in a paint company at Amatanakorn, Chonburi. Mixed method: quantitative and qualitative method was applied. Quantitative research method comprised of survey research, questionnaire from 222 samples, descriptive statistics: frequency, percentage, average, and standard deviation, as well as inferential statistics: multiple regression. Qualitative research method comprised of in-depth interview with 15 executives and operational employees.

Findings showed that the relationship of organizational culture and performance efficiency resulting from multiple linear regression, correlation coefficient (R) between independent variable "organizational culture" and dependent variable "performance efficiency" which was at 0.718 implied that independent variable and dependent variable related 71.8%. R square was 0.516 meant that the change of "performance efficiency" depended on "organizational culture" for 51.6% with 0.05 significance level. Considering each variable indicated that organizational culture in agility ($B_1=0.361$) and indefatigability ($B_1=0.422$) affected performance efficiency. On the other hand, conciseness, ambition, unity, and attentiveness did not affect performance efficiency. It was in accordance with the in-depth interview stating that to create the efficient performance the employees should constantly have self-development and improve work efficiency.

It was suggested that for agility, the employees should be flexible and adjust themselves to the situations constantly and continuously. Moreover, the employees should look for the new method to develop themselves and work performance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	15
ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	29
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	33
4 ผลการวิจัย.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	37
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธี การวิเคราะห์ค่าทางสถิติ.....	47
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา	51
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผลการวิจัย.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	60
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก.....	67
ภาคผนวก ข	73
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	82

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวัด.....	30
4-1 รายละเอียดการวิเคราะห์หัตถนกรรมองค์กรด้านความกระชับ.....	39
4-2 รายละเอียดการวิเคราะห์หัตถนกรรมองค์กรด้านความทะเยอทะยาน.....	40
4-3 รายละเอียดการวิเคราะห์หัตถนกรรมด้านความคล่องแคล่วว่องไว.....	41
4-4 รายละเอียดการวิเคราะห์หัตถนกรรมด้านความสามัคคี.....	42
4-5 รายละเอียดการวิเคราะห์หัตถนกรรมด้านความตื่นตัว.....	43
4-6 รายละเอียดการวิเคราะห์หัตถนกรรมด้านไม่ย่อท้อ.....	44
4-7 รายละเอียดการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ความแข็งแกร่งขององค์กร.....	45
4-8 รายละเอียดการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านพลังผลักดันของพนักงาน.....	46
4-9 รายละเอียดการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความจงรักภักดีของลูกค้า.....	47
4-10 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของหัตถนกรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพการทำงาน.....	48
4-11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบปกติระหว่างด้านความ คล่องแคล่วว่องไวและด้านไม่ย่อท้อกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	51
4-12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	
4-13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหัตถนกรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน.....	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2-1 ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล.....	9
2-2 ระดับของวัฒนธรรม.....	10
2-3 วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร.....	12
2-4 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.....	18

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันการแข่งขันทางด้านธุรกิจมีแนวโน้มที่สูงขึ้นโดยวิทยาการต่าง ๆ ได้มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้งทำให้บริษัทต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และนโยบายเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยแต่ละบริษัทได้มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรม เครื่องจักร และกระบวนการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ซึ่งวิธีเหล่านั้น ก็ไม่เพียงพอที่จะนำองค์กรเข้าไปสู่ความเป็นหนึ่งได้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่ง ที่จะสามารถนำไปสู่การประสบความสำเร็จขององค์กรได้ (หนูฤทธิ์ กาภาสุข, 2556)

เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการรวบรวมคนจากหลาย ๆ ที่มารวมอยู่ในที่เดียวกัน ทำให้แต่ละคนมีความคิด และทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป จะทำให้การทำงานร่วมกันมีอุปสรรคได้ ดังนั้น สิ่งที่จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวและมีทิศทางไปในทางเดียวกันได้นั้นคือ วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) จะทำให้เราเห็นถึงค่านิยม พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์กรที่ปฏิบัติเป็นแบบแผนต่อ ๆ กันมา โดยวัฒนธรรมองค์กร จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างความสามารถในเชิงแข่งขันที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้ แต่ถ้าวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคก็จะสามารถนำไปสู่การล้มเหลวขององค์กรได้เช่นกัน เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์กรเป็นความประเพณีที่คนในองค์กรร่วมกันสร้างเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้คนในองค์กรปฏิบัติต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น โดยวัฒนธรรมองค์กรนี้เองที่จะทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กร อย่างเช่น การทำงานร่วมกันเป็นทีม การสื่อสาร (นริศย์ จำปา, 2556)

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาจะทำให้เกิดความแตกต่างแม้แต่องค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันก็จะมีภารกิจงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เราสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเข้าสู่การแข่งขันกับคู่แข่งได้

บริษัทของเรา เป็นบริษัทที่ผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวชั้นนำเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย ก่อกำเนิดขึ้นจากบริษัทแม่ 2 แห่ง คือ สิงคโปร์ และญี่ปุ่น โดยบริษัทแม่ที่สิงคโปร์ จะสนับสนุนในเรื่องการบริหาร และบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นจะได้รับการสนับสนุนทางด้าน เทคโนโลยี

นวัตกรรม กระบวนการผลิต และด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เครื่องมือของบริษัทส่วนใหญ่ จะอยู่ในเอเชีย บริษัทจัดตั้งที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลิตอุตสาหกรรม สีเคลือบผิว โดยหลัก ๆ จะผลิตสีสำหรับรถยนต์และอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า และนอกจากนี้ บริษัท ฯ ยังได้มีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นมาตรฐานสากลโดยบริษัทได้รับมาตรฐาน ทางด้านคุณภาพคือ ISO 9001 และ ISO/ TS 16949 รวมถึงมาตรฐานทางด้านสิ่งแวดล้อมคือ ISO 14001 (บริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, 2558)

เนื่องจากพื้นฐานเดิมองค์กรนี้ดำเนินธุรกิจโดยคนไทยบริหาร แต่เมื่อสภาพธุรกิจและการแข่งขันในตลาดอุตสาหกรรมมีความรุนแรง บริษัท ฯ มุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำในการผลิต อุตสาหกรรมสีปัจจัยที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร จะต้องมีความตั้งใจ และ แรงกระตุ้นทำให้เกิดความกระตือรือร้นในพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยแรงจูงใจ อาจจะมีการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิด แรงกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแต่การสร้างแรงจูงใจก็ยังไม่เพียงพอที่จะนำ องค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ และเนื่องด้วยการที่มีผู้บริหารเป็นคนไทยทำให้วัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะแบบเครือญาติ คือ เน้นความเอื้ออาทร ถ้อยทีถ้อยอาศัยโดยวัฒนธรรมแบบนี้มีผลต่อ การเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้น เมื่อมีชาวต่างชาติเข้ามาถือหุ้น จึงนำวัฒนธรรมองค์กรแบบ มุ่งผลสำเร็จ เข้ามาใช้ในองค์กรด้วย เนื่องจากวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะมุ่งในเรื่องการแข่งขัน ในการปฏิบัติเชิงรุกซึ่งจะทำให้ธุรกิจมีการเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว

ทางบริษัท ฯ จึงได้สร้างวัฒนธรรมใหม่โดยกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อกระตุ้นพนักงาน ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ บริษัท ฯ มีการเจริญเติบโต และนี่คือโอกาสในการก้าวสู่ความเป็นหนึ่งของอุตสาหกรรมสี (บริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, 2558)

โดยวัฒนธรรมองค์กรใหม่นั้นเราได้เริ่มสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดสัญลักษณ์ เพื่อสื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ซึมซับวัฒนธรรมองค์กรนี้ได้ง่ายขึ้นโดยสัญลักษณ์จะสื่อถึง

1. ความปรารถนาอันแรงกล้าต่อการบรรลุผลหรือเป้าหมายที่ทำทุกอย่างไม่หวาดหวั่น
2. ตอบสนองอย่างคล่องตัวและแคล่วคล่องว่องไว พร้อมที่จะโต้ตอบและเผชิญหน้ากับ

สิ่งที่ยิ่งใหญ่

3. สิ้นน้ำเงินที่ใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความหนักแน่นและความแข็งแกร่งที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพเพื่อก้าวไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (บริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี, 2558)

โดยทางองค์กรจะมีการสร้างปรัชญา วิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีการปฏิบัติไปในทางเดียวกัน ซึ่งองค์กรจะมีบุคลากรเป็นจุดศูนย์กลาง เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายความเติบโตและความสำเร็จที่ยั่งยืนซึ่งจะถูกหล่อหลอมจากวัฒนธรรมที่สร้างขึ้นใหม่โดยมีต้นแบบมาจาก ทฤษฎีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมี 6 ประการสำคัญ คือ

1. ด้านความกระชับ โดยการทำงานทุกงานอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ตรงประเด็น ถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นการติดต่อลูกค้าหรือบุคคลในองค์กร
2. ด้านความทะเยอทะยาน กล่าวที่จะบุกเบิก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจอุตสาหกรรม ด้วยนวัตกรรมและการปรับตัวอยู่เสมอ โดยการกำหนดเป้าและกระตุ้นเร้าว่าเราจะไม่เป็นที่สองรองใคร
3. ด้านความคล่องแคล่ว ว่องไว โดยเราสามารถปรับเปลี่ยนได้ ยืดหยุ่นได้ ไม่ยึดติดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนตลอดเวลาได้
4. ด้านความสามัคคีเราผนึกกำลังร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนกันและกันที่จะเป็นทีมงานชั้นเลิศมีความเป็นเจ้าของในองค์กรร่วมกัน
5. ด้านความตื่นตัว มีความเตรียมพร้อมที่จะสู้กับทุกสถานการณ์ที่เป็นสิ่ง (หรือเป้าหมาย) ที่ยิ่งใหญ่และตอบสนองได้ทันที
6. ด้านความไม่ย่อท้อ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนาทำให้ดีกว่าเสมอเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

โดยสิ่งที่จะสื่อถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความแข็งแกร่งขององค์กร คือสามารถในการสร้างกำไรที่สูงขึ้น
2. พลังผลักดันของพนักงาน คือเกิดจากการที่พนักงานมีความสุข ผูกพันและสนุกกับงานอย่างจริงจัง
3. ความจงรักภักดีของลูกค้า (ที่มีต่อบริษัท) คือ ตัวพนักงานเอง ต้องเป็นตัวแทนที่ดีทั้งคุณภาพและการบริการ

การสร้างวัฒนธรรมจะทำให้เรารู้สึกเสมือนกับที่เราเป็นเจ้าของกิจการ มีพลังผลักดันและกระตือรือร้นมุ่งตอบสนองลูกค้าภายนอก ทำงานร่วมกันด้วยความเคารพรักและไว้เนื้อเชื่อใจกัน (บริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, 2558)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาว่าวัฒนธรรมขององค์กรที่สร้างขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัท จริงหรือไม่ เพราะถ้าบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้มีองค์กรมีการเจริญเติบโตและบรรลุเป้าหมายของบริษัท ๆ ได้

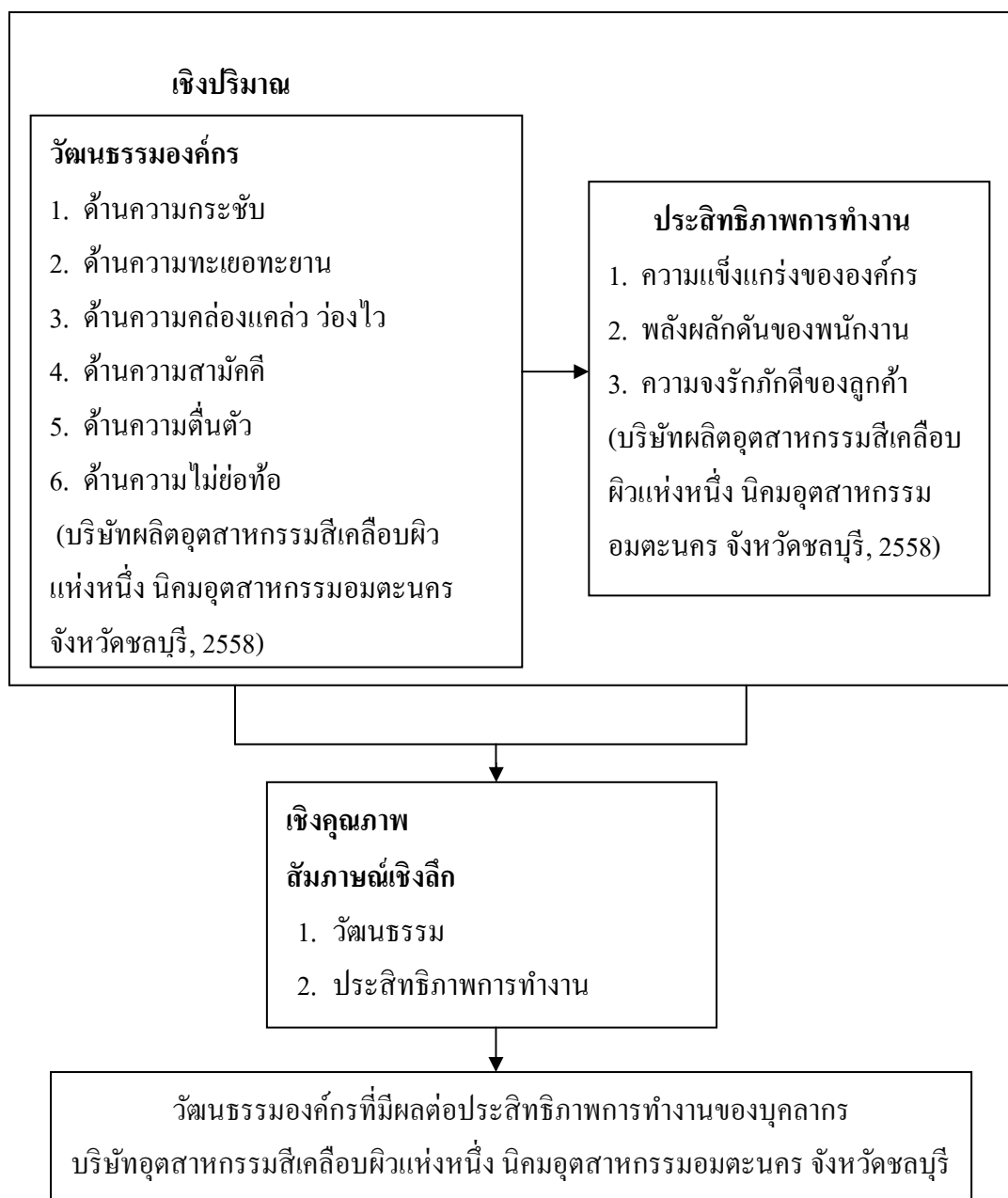
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถได้นำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารงานของบริษัทเพื่อให้บุคลากรของบริษัททำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร
2. เพื่อเป็นข้อมูลเผยแพร่แก่สาธารณะให้กับบุคคลที่สนใจได้นำไปประยุกต์ใช้ หรือนำไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดความเหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา วัฒนธรรมขององค์กร โดยมีต้นแบบมาจาก ทฤษฎีวัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความกระชับด้านความทะเยอทะยาน ด้านความคล่องแคล่วว่องไว ด้านความสามัคคี ด้านความตื่นตัว ด้านความไม่ย่อท้อ ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทผลิต อุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความแข็งแกร่งขององค์กร พลังผลักดันของพนักงาน และความจงรักภักดีของลูกค้า
2. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา ทำการศึกษาบุคลากรบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 500 คน ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 โดยในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ
 - เชิงปริมาณขั้นที่ 1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามแบบทางตรง คือ ส่งถึงมือและจัดเก็บกลับคืน และแบบทางอ้อม คือ ฝากผ่านตัวแทนในแผนก
 - เชิงคุณภาพขั้นที่ 2 ทำแบบสอบถามข้อมูลเชิงคุณภาพกับผู้จัดการฝ่าย หัวหน้างานและพนักงาน
3. ขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ บริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. ขอบเขตด้านเวลาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ทำงานในเวลาเต็ม

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในระดับที่ได้ตามมาตรฐานหรือมากกว่ามาตรฐานที่บริษัท ๆ กำหนด

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกัน
ในองค์กรซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการทำวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
3. ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา วัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้น องค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

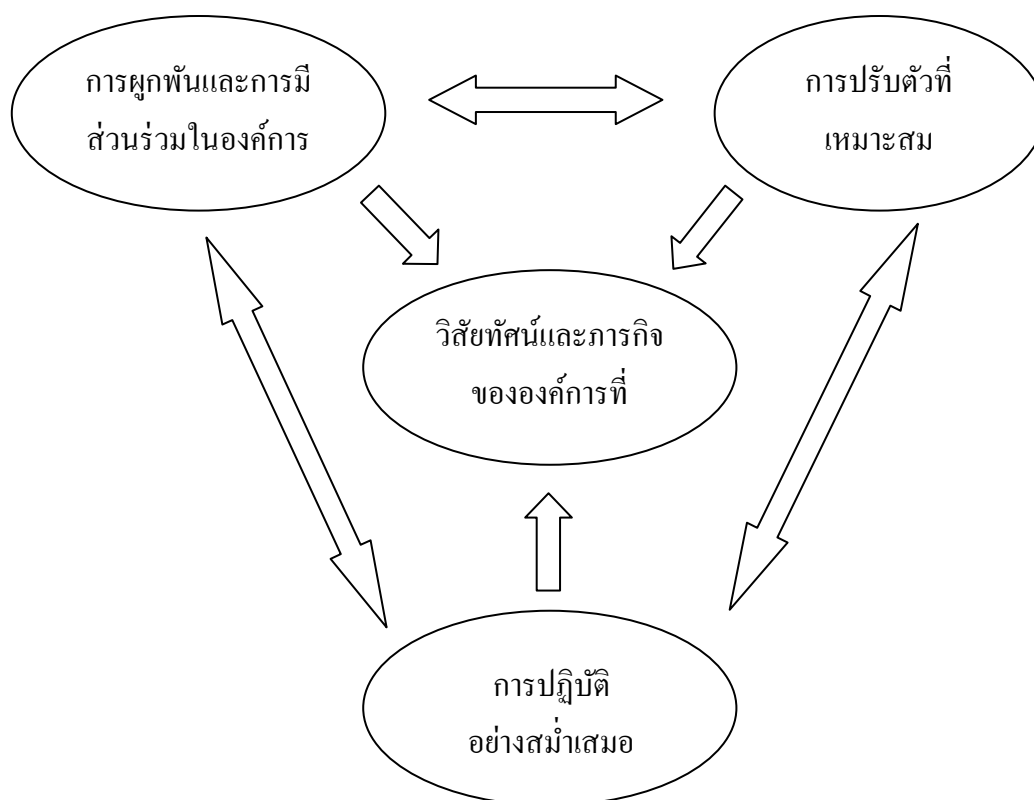
ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล

ผลจากการศึกษาของ Daniel (1990) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) นั้น ส่วนสำคัญก็จะมาจากวัฒนธรรมขององค์กร โดยวัฒนธรรมขององค์กรจะก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร
2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

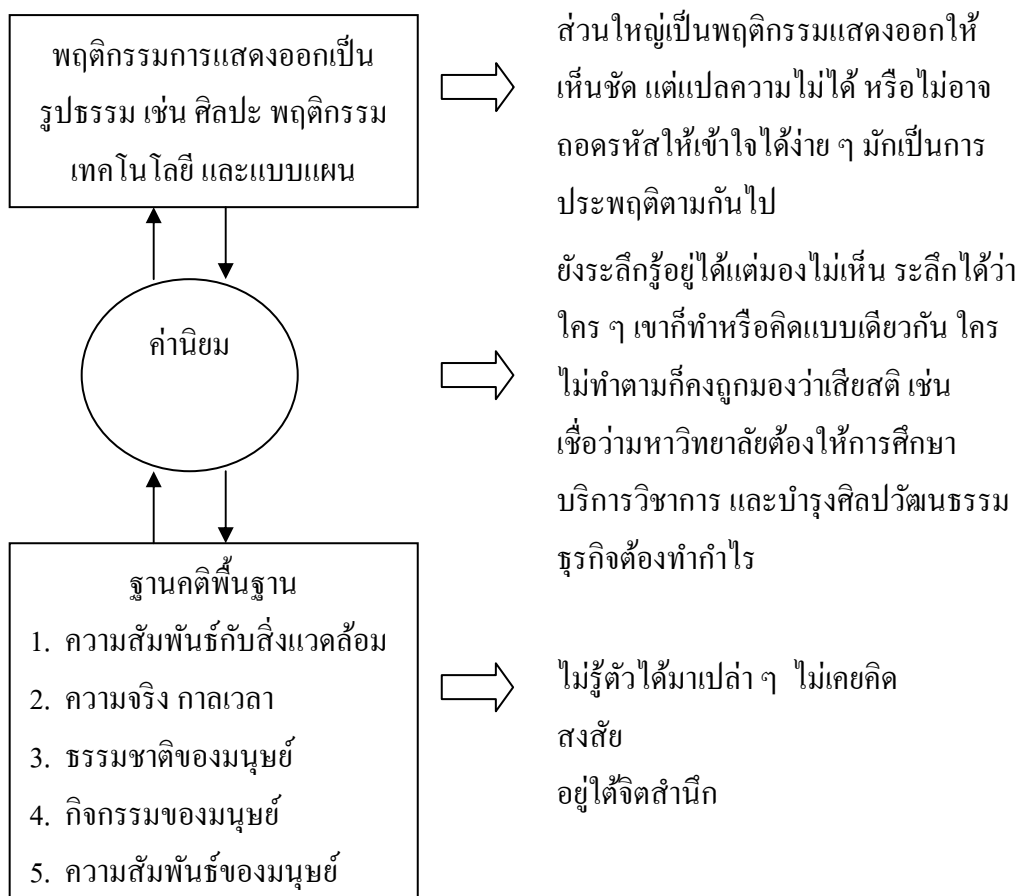
ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 2-1 ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กรเพื่อจะได้สร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรวัฒนธรรมใน องค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

ระดับวัฒนธรรมจะมี 3 ระดับ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในพฤติกรรม การรับรู้ ความคิด และความรู้สึกรวมของมนุษย์ในองค์กร



ภาพที่ 2-2 ระดับของวัฒนธรรม (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

โดยจากนิยามของวัฒนธรรมองค์กร จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) เกิดจากการที่สมาชิกองค์กรได้ร่วมกันสร้างขึ้นมา เช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ (Slogan) ต่าง ๆ
2. ส่วนที่จะมองไม่เห็น (Invisible) เกิดจากเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรรับรู้และเข้าใจไปในทางเดียวกัน อย่างเช่น ค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กรที่คนในองค์กรรับรู้ซึ่งในปัจจุบันองค์กรที่มีความทันสมัยนิยมแสดงค่านิยมขององค์กรไว้ภายใต้วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ส่งผลให้คนในองค์กรสามารถรับรู้ ค่านิยมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

อาจแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้หลายมิติ เช่น

มิติที่ 1 ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant culture) วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมที่คนในองค์กรส่วนใหญ่รับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เช่น วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คือ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาค ตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม

2. วัฒนธรรมย่อย (Sub culture) ในองค์กรองค์กรหนึ่ง จะมีหลายกลุ่มงานย่อย ๆ ก็จะมีหลายวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบ

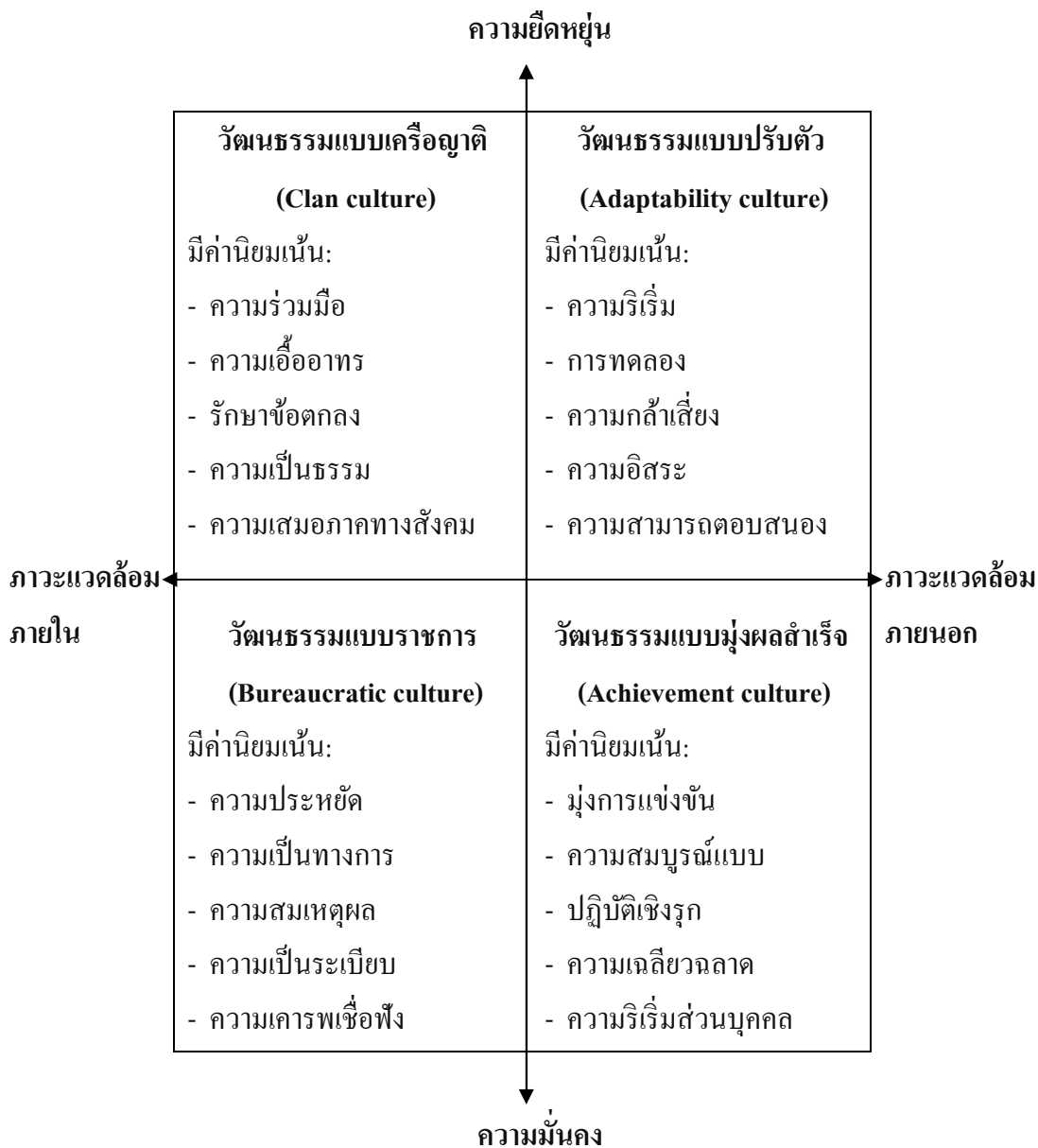
มิติที่ 2 ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong culture) หมายถึง เป็นวัฒนธรรมที่มีคนเห็นด้วยและยอมรับกันเป็นจำนวนมากจึงทำให้มีเปลี่ยนแปลงยาก โดยวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะส่งผลกระทบต่อ การควบคุมพฤติกรรมได้อย่างมากและจะทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก เช่น ในองค์กรทางการทหาร จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่มี น้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากเราจะ พบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อ เป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก

2. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนในองค์กรมีความขัดแย้งกันมาก และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีผลต่อคนในองค์กร ซึ่งจะพบในองค์กรที่เพิ่ง ก่อตั้งหรือองค์กรที่มีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์กรจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อคนในองค์กร หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์กรที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรมากนัก หรือ เนื่องจากองค์กรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมากเกินไป

มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ ซึ่งในองค์กรองค์กรหนึ่ง อาจมี วัฒนธรรมองค์กรได้มากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจจะมีครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีความสำเร็จสูง พบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Four corporate cultures)



ภาพที่ 2-3 วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Daft, 2012)

ช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward communication) การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงสู่พนักงานระดับต่างลงมา โดยจะมีการออกวารสารภายในสำหรับพนักงาน และการประกาศนโยบายหรือสิ่งที่ต้องการความร่วมมือที่บอร์ดประกาศข่าว

2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward communication) การสื่อสารจากพนักงานระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับสูง โดยการเขียนรายงานการปฏิบัติงานต่าง ๆ การประชุม การตั้งถ้อยแถลงความคิดเห็น การขอพบผู้บริหารระดับสูงเมื่อมีเรื่องจะปรึกษารวมทั้งการพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการนอกเหนือเวลางาน

3. การสื่อสารในแนวนอน (Lateral communication/ Horizontal communication) การสื่อสารของพนักงานระดับเดียวกันโดยการพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ และการประชุมงานกันเองหรือกับผู้บริหารหรือการบังคับบัญชา

4. การสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal communication) การสื่อสารข้ามระดับ โดยการประชุมเพื่อแจ้งข่าวสาร ข้อมูลให้ทราบจากพนักงานระดับหัวหน้าแผนกบุคคลถึงพนักงานระดับปฏิบัติการในกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

5. การรณรงค์โดยจัดกิจกรรมเสริมต่าง ๆ เช่น การจัดการประกวดคำขวัญและโลโก้ของหน่วยงาน (เวณิกา ชัยยิม, 2556)

ปัจจัยที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. บทบาทของผู้ก่อตั้งวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเราจะเห็นได้จากค่านิยมของผู้ก่อตั้งองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารนั่นคือเริ่มต้นจากสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ

2. การขัดเกลาทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรอย่างหนึ่งเนื่องจากการขัดเกลาทางสังคมเป็นวิธีการที่จะสร้างความเชื่อค่านิยมและสมมติฐานทางวัฒนธรรม (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

อุปสรรคที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ดังต่อไปนี้

1. การมองเฉพาะภายในธุรกิจของตน ส่วนใหญ่จะอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่มีวิสัยทัศน์ มีสายตาที่สั้นไม่กว้างไกล ไม่รู้ความเคลื่อนไหวของธุรกิจ และคู่แข่งอันไม่ทันสมัยไม่นำเทคโนโลยี หรือเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ จะเห็นได้ในธุรกิจครอบครัว เนื่องจากธุรกิจครอบครัวจะยึดติดกับวัฒนธรรมผู้นำเพียงผู้เดียว ทำให้การดำเนินธุรกิจเจริญเติบโตเป็นไปอย่างเชื่องช้า จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนเป็นธุรกิจมหาชนเพิ่มมากขึ้นเพื่อความอยู่รอดและสามารถเจริญเติบโตสู่ระดับโลก

2. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจนเกินไปจะมีลักษณะที่ผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงบางครั้งส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรเสียหายได้ เนื่องจากการที่ผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

สูงจะมีความเชื่อในความรู้ความสามารถของตนเองรู้ว่าตนรู้ดีทุกอย่าง มีความสามารถเหนือมากกว่าผู้อื่น และส่งผลให้เป็นผู้ที่ไม่ฟังเสียงผู้อื่น อาจทำการขัดขวางข้อมูลทุกอย่างที่ตนเห็นว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลของตน และจะปฏิเสธคำแนะนำปรึกษาของผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษา ในระยะยาวจะส่งผลให้การดำเนินงานของธุรกิจนั้นตกต่ำ หรือบางครั้งผู้บริหารประเมินคู่แข่งขั้นต่ำจนเกินไป อาจจะทำให้ธุรกิจเกิดความเสียหายได้

3. การหย่อนยานทางจริยธรรม ในการที่ผู้บริหารขาดจรรยาบรรณในการดำเนินงาน ทำให้ไม่ได้รับความเชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง เพียงแต่ต้องการรักษาภาพพจน์ของความเป็นเลิศของธุรกิจของตนไว้โดยไม่ได้นำถึงความเสียหายที่จะเกิดแก่ธุรกิจ (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

ผลจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กร

การรวมตัวขององค์กรอาจก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่หลากหลาย เกิดนโยบายแนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความร่วมมือภายในระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง และระหว่างองค์กรกับบุคลากร แต่ใช้จะมีเพียงด้านบวกเท่านั้น การรวมตัวขององค์กรย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากร รวมทั้งส่งผลต่อวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งผู้บริหารมักละเลยในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จนเป็นผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย อย่างเช่น ปัญหาสมองไหลจากองค์กรหนึ่ง ไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง เมื่อใดก็ตามที่ความรู้สึกเดิม ๆ ถูกทำลายลง แนวคิดใหม่ แนวคิดใดแนวคิดหนึ่งจะได้รับการยอมรับอย่างง่ายดาย จากการสำรวจพบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมในองค์กร ดังนี้

1. ข้อขัดแย้ง เมื่อแนวคิดเดิม ๆ ไม่ได้รับการยอมรับ ย่อมมีแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความสอดคล้องและกลมกลืนมาแทนที่เสมอ
2. เกณฑ์ในการเปลี่ยนแปลงสัญญาณในการเปลี่ยนแปลงมักเกิดจากผู้อาวุโสผู้มีอิทธิพล หรืออาจเป็นคนกลุ่มใหม่ในองค์กร
3. กฎระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ ฝ่ายบริหารมักมีข้อกำหนดใหม่ ๆ สำหรับบุคลากรเสมอ ๆ
4. การยอมรับข้อตกลงใหม่ แน่แน่นอนว่าข้อตกลงใหม่ย่อมเป็นไปในแนวเดียวกันกับโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร
5. การคงอยู่ของข้อตกลงใหม่ ถ้าบุคลากรทุกคนในองค์กรเลือกข้อตกลงที่ตรงกัน ก่อให้เกิดเป็นข้อตกลงร่วมกันในองค์กรที่เกิดจากวัฒนธรรมภายในองค์กรนั่นเอง

หลังการรวมตัวกันขององค์กร ฝ่ายบริหารมักมองเพียงผลประกอบการสูงสุดขององค์กร และมองข้ามปัจจัยสำคัญที่ทำให้การรวมตัวประสบความสำเร็จ นั่นก็คือการรวมตัวกันทางจิตใจ

ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การไม่ให้ความใส่ใจในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้ประสานงาน บุคลากรทุกฝ่าย นั้นจะทำให้ทุกอย่างล้มเหลว

ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมในองค์กรล้วนมาจากความคิดสร้างสรรค์ การต้องการความเปลี่ยนแปลง และปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรรวมทั้งปัจจัยเสริมทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงอย่างเงิบ ๆ โดยวัฒนธรรมในองค์กรอย่างมีระเบียบแบบแผน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กรหรือการบริหารงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (วรรณกร รอบคอบ, 2556)

วัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่คนในองค์กรปฏิบัติต่อ ๆ กันมาจนเป็นแบบแผนประเพณี วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโต วัฒนธรรมองค์กรมีหลายแบบ แต่ละแบบก็จะมี ความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแบบแผนที่ปฏิบัติกันมา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสร้างได้จากการที่ผู้บริหาร สร้างนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ต่าง ๆ ให้กับบริษัทให้คนในบริษัทได้ปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์ว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบใด เหมาะกับธุรกิจและบุคลากรขององค์กร ซึ่งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง ต้องใช้เวลา ดังนั้น การที่องค์กรจะเติบโตได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งนั่นเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นทั้งในส่วนของภาครัฐหรือภาคเอกชนผู้บริหาร ล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากร มีความพร้อมต่อการแข่งขันและพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่ง ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2556)

งานที่ได้รับล้วนแต่มีรายละเอียดของงานแตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานทุกอย่างต้องมีการคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ เราจะต้องมีหลักการที่ชัดเจนในการวัดงาน เพื่อให้รู้ว่าเราได้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากแนวคิดหลักปฏิบัติในการทำงานแล้ว บุคลากรก็ต้องมีประสิทธิภาพด้วย การที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องผ่านการสรรหาและคัดสรรที่พอสมควรและบุคลากรจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารส่วนหนึ่ง เนื่องจากผู้บริหารจะต้องมีจิตวิทยาที่ดีในการบริหารคน บริหารงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี (เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555)

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานนั้น หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่ง่าย รวดเร็ว ได้ปริมาณมาก มีคุณภาพสูงและประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร โดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นดูได้จาก

1. มีความตั้งใจในการทำงาน เพราะความตั้งใจจะทำให้เกิดการกระทำที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
2. มีจุดมุ่งหมายในการทำงานอันดับแรก จะต้องมีการตั้งเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และจะต้องเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น เพราะการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน จะเป็นผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ คนที่ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ก็อาจทำให้การทำงานไม่มีความชัดเจนและทำให้งานมีความล้มเหลวได้ ดังนั้น ก่อนลงมือทำงานใดก็ต้องเข้าใจเสียก่อนว่างานนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อจะได้ไม่หลงและรู้ขอบเขตของการทำงาน การทราบวัตถุประสงค์จึงเป็นเครื่องมือช่วยให้งานที่มีความยุ่งยาก ลดความยุ่งยากลงหรือที่มีความสับสนหลายขั้นตอนก็อาจลดขั้นตอนลงได้
3. การวางแผนการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน เนื่องจากถ้าได้มีการวางแผนการทำงานแล้ว จะทำให้ลดความยุ่งยาก สับสน ลดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ทั้งเวลาและทรัพยากร ทำงานได้ตามแผนที่วางไว้ งานก็จะสำเร็จได้อย่างราบรื่น โดยการวางแผนจะต้องมีการถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้อิทธิพลในการวางแผนการทำงานถ้าเป็นโครงการใหญ่ ๆ ต้องมีแผนสำรอง เพื่อเอาไว้แก้ไขปัญหาในยามฉุกเฉินเมื่อการทำงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ดังนั้นในการทำงานงานทุกครั้ง จะต้องมีการวางแผนเพื่อให้เกิดความแน่ใจและมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น พร้อมกับสามารถเตรียมตัวรับมือกับอุปสรรคปัญหาได้ในการวางแผนนั้นข้อสำคัญก็คือ จะทำให้มีความรอบคอบและครบถ้วน กระบวนการวางแผนงานทั้งนี้ก็เพื่อจะปิดช่องแห่งความผิดพลาดไว้ให้มากที่สุด โอกาสที่งานจะสำเร็จก็ง่ายขึ้น
4. การวิเคราะห์คือการรวบรวมจุดต่าง ๆ ของการทำงานเข้าด้วยกันอย่างมีระบบ การวิเคราะห์จะช่วยคัดกรองสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือข้อมูลที่ไม่ตรงกับงานออกไป เมื่อมีการวิเคราะห์งานจะทำให้แน่ใจว่า งานได้ทำตามกระบวนการได้อย่างแท้จริงที่จะนำไปสู่เป้าหมายของงาน นอกจากนี้การวิเคราะห์ยังเป็นการตรวจตราอย่างรอบคอบก่อนที่จะนำเสนอไปยังระดับสูงต่อไป
5. การกระตุ้นเตือนความจำจะช่วยลดการหลงลืมในการทำงาน วิธีที่ช่วยกระตุ้นความจำมีการจดบันทึก โดยจะจดบันทึกสิ่งที่น่าสนใจในแง่ข้อมูลหรือข่าวสารอ้างอิงแหล่งที่มา แม้กระทั่งข้อบกพร่องเล็ก ๆ น้อย ๆ อื่น ๆ เพื่อจะนำไปใช้งานในการต่อไปข้างหน้า การจดบันทึกเป็น

เครื่องช่วยที่สำคัญจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรักษาเนื้อความ เนื้องาน เนื้อหาวิชาการไว้ได้นาน

6. การแบ่งงานคือการกำหนดการทำงานในแต่ละวัน เพื่อจะทำให้การทำงานมีความรวดเร็วและเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยการแบ่งงาน ต้องแบ่งงานจากชิ้นใหญ่ออกเป็น ส่วนเล็ก ๆ แล้วทำให้เสร็จเป็นขั้น ๆ ก็จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (วิชิต นารีผล, 2556)

การที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จแล้ว ยังเป็นการช่วยพัฒนาตัวเองให้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะการแข่งขันกับตัวเองนั้น จะเป็นบันไดให้ไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะแข่งขันกับคนอื่นในโลกของการทำงาน ในการแข่งขันทางธุรกิจจะเปิดโอกาสให้คนที่มีความประสิทธิภาพในการทำงานและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเสมอ (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2556)

การพัฒนา (Development) คือ การทำให้ดีขึ้นหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Change for the better) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานนั้นหมายถึงการทำงานที่ให้ผลผลิต (Output) สูงเมื่อเทียบกับปัจจัยนำเข้า (Input) หรือพูดให้ง่ายขึ้นก็คือการประหยัดทรัพยากร (4 M) และเวลาซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนนั่นเอง ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหรือสามารถลดต้นทุนได้เพิ่มขึ้นถ้าจะว่าไปแล้ว การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2556)

ประเภทของประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรทำงานเสร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด โดยการทำงานจะต้องทำงานได้เร็วและผลลัพธ์ของงานดี ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลง วิธีการทำงาน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

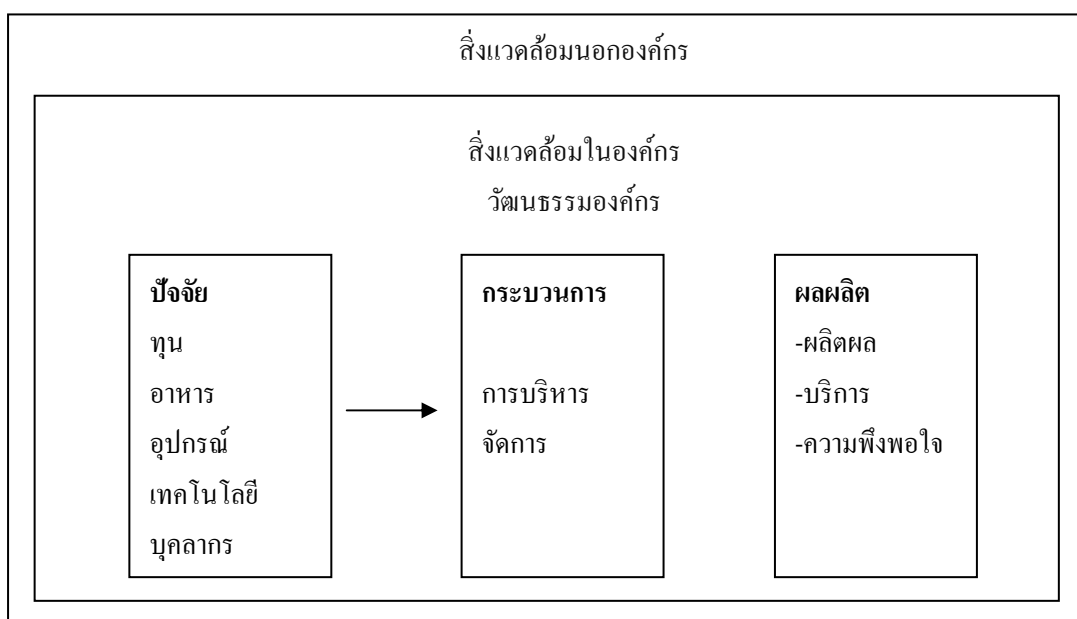
2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน โดยองค์กรมีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี ทำให้เกิด

วิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้ง น้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี และมีความสุขในการทำงาน (ปัทมาพร ท่อชู, 2559)

องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของ สังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนด ทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงาน ของบุคลากร
3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล
4. กระบวนการขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและ การบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2556)



ภาพที่ 2-4 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2556)

ประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมีดังนี้ คือ

1. ช่วยทำให้สามารถเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของในการทำงาน
3. ช่วยทำให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ
4. ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้
5. ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน
6. องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน
7. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป (ปัทมาพร ท่อชู, 2559)

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นสามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบในที่นี้เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองได้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ตนเองซึ่งก่อนที่เราจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเองสิ่งแรกที่ควรต้องทำ คือ การวิเคราะห์ตนเองถ้าเรารู้ว่าตนเองมีความสามารถความชำนาญหรือมีศักยภาพพิเศษในด้านใดก็ควรที่จะต้องเสริมศักยภาพของตนในด้านนั้นและควรที่จะต้องทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดหรือมีความชำนาญและสำหรับความสามารถในด้านที่ยังขาดทักษะและความชำนาญก็ควรที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นในอนาคต
2. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงการที่จะพัฒนาตนเองได้ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและต้องมีความมุ่งมั่นมากกว่าแค่ความตั้งใจต้องมีความเชื่อว่าศักยภาพของตนเองนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นคนใหม่ที่มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นและต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ในชีวิตวันข้างหน้า
3. มองโลกในแง่ดี (คิดบวก) ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นเชื่อว่าจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในงานแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่การพัฒนาทางความคิดและ

ทัศนคติในการทำงานก็จะเป็นปัจจัยเสริมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ดังนั้น การมองโลกในแง่ดีหรือการคิดบวกนั้นเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ควรปฏิบัติและสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เกิดเป็นนิสัยการมองโลกในแง่ดีและการคิดบวกจะช่วยในการเสริมกำลังใจและสามารถช่วยลบลบปัญหาในเรื่องของความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีทั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น และความขัดแย้งในตัวตนของตนเอง

4. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอการหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมไม่จำเป็นจะต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้น เพียงเท่านั้นแต่เราสามารถหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เรายังไม่รู้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมอาทิเช่นความรู้ ทางด้านการตลาดเศรษฐกิจการเมืองกฎหมายโดยความรู้เหล่านี้เราสามารถหาได้จากการสัมมนา ฟังกอบรมอ่านหนังสือหรือสอบถามพูดคุยปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญก็ได้เช่นกันอีกทั้งคนที่มีความรู้มากก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ง่ายหาทางออกของปัญหาได้มากขึ้นแน่นอนว่าผลตอบแทนสูงสุดที่เราได้จากการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่ได้อยู่ที่ผลงานของเราแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่อยู่ที่ศักยภาพทางสมองของเราได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นพร้อมกับประสบการณ์ และทักษะของการทำงานที่เฉียบคมมากขึ้นกว่าเดิม

5. ตั้งเป้าหมายในการทำงานเป้าหมายเป็นปลายทางที่ต้องให้ไปถึงไม่ว่าจะในชีวิตการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายในการทำงานนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเพราะในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามมักจะเน้นที่ความสำเร็จตามที่ใฝ่ตั้งใจไว้ หรือกำหนดไว้ไม่ว่าจะกำหนดเอาไว้ในรูปแบบใดก็ตามถ้าทำงานแบบมีเป้าหมายวางงานแต่ละอย่าง ที่อยู่ในความรับผิดชอบมีเป้าหมายของความสำเร็จอยู่ณจุดใดภายในเวลาเท่าใดความชัดเจนของงานหรือการกำหนดแผนการปฏิบัติงานย่อมอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้กว่าการที่จะปฏิบัติงานไปวัน ๆ หรือทำงานไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีจุดหมายปลายทางของความสำเร็จ

6. วางแผนก่อนลงมือทำในการทำงานนั้นนอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้วการวางแผนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงานการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนงานที่ดีการวางแผนที่ดีเกิดจากความคิดที่รอบคอบคิดจากมุมมองที่หลากหลาย การวางแผนเป็นการสร้างข้อเสนอของการดำเนินงานที่เป็นไปได้หลายทางเลือกโดยเปรียบเทียบ ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกและยังเป็นการประเมินสถานการณ์ความเป็นไปได้ในการทำงานเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้น การวางแผนถึงองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. มีการสื่อสารที่ดีการสื่อสารมีความสำคัญกับมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด เนื่องจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบอกความต้องการของตนเองต่อผู้อื่นนอกจากนี้การสื่อสารยังมีความสามารถหรือทักษะที่ทุกคนมีมาตั้งแต่กำเนิดแม้แต่เด็กทารกที่ยังไม่สามารถที่จะพูดก็ยังมีทักษะในการสื่อสารเพื่อให้ได้ตามที่ตนต้องการเนื่องจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสดงความต้องการระหว่างบุคคลโดยเฉพาะในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะในการสื่อสารทั้งการพูดการอ่านการเขียนและการฟังรวมไปถึงการแสดงออกด้วยท่าทางโดยมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันเช่นเพื่อให้ข้อมูลเพื่อชักจูงหรือโน้มน้าวใจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยเหตุนี้ผู้ปฏิบัติงานควรมีการฝึกเพื่อเพิ่มทักษะในการสื่อสารให้เหมาะสมกับกาลเทศะสามารถเลือกใช้ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาในการสื่อความหมายให้ชัดเจนเหมาะสมและมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ต่อไป

8. มีบุคลิกภาพดี บุคลิกและการแต่งกายเป็น องค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะช่วยเสริมความสำเร็จในการทำงาน การแต่งกายนั้นมีหลักการง่าย ๆ คือ การแต่งกายที่ดีสำหรับการทำงานก็คือ สะอาด สุภาพ และรู้จักกาลเทศะ

9. สมาธิเพิ่มพลังในการคิด สมาธิ คือ การที่มีใจตั้งมั่นในอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่งอย่างแน่วแน่ กล่าวในภาษาชาวบ้านก็คือ การมีใจจดจ่ออยู่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านนั่นเอง การฝึกสมาธิสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้เช่นกันเพราะการฝึกสมาธินั้น ทำให้ประกอบกิจการงานได้ราบรื่นและคิดอะไรก็รวดเร็วทะลุปรุโปร่ง เพราะวาระดับจิตใจได้ถูกฝึกมาให้มีความนิ่งดีแล้ว เมื่อมีความนิ่งเป็นสมาธิแล้ว ย่อมมีพลังแรงกว่าใจที่ไม่มีสมาธิ ดังนี้ เมื่อจะคิดทำอะไร ก็จะทำได้ดี และได้เร็วกว่าคนปกติ ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกสมาธิมาก่อน การฝึกสมาธิจะช่วยในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีความมองอาจสง่าผ่าเผย มีความมั่นคงทางอารมณ์ หนักแน่น เขือกเย็น และเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นผู้มีเสน่ห์ เพราะไม่มักโกรธ มีความเมตตา กรุณาต่อบุคคลทั่วไป การฝึกสมาธิบ่อย ๆ ทำให้เกิดปัญญาในการทำสิ่งใด ๆ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้การฝึกสมาธิยังช่วยคลายเครียด และลดความเครียดที่จะเข้ามา กระทบจิตใจได้ เมื่อเราไม่เครียด ร่างกายก็จะหลั่งสารทำให้เกิดความสุข ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง เพราะมีภูมิคุ้มกันต้านทานทั้งภูมิคุ้มกันทางจิตใจ และภูมิคุ้มกันทางเชื้อโรค และยังทำให้ดูอ่อนกว่าวัยช่วยชะลอ ความแก่ได้ด้วย

10. สุขภาพดี สุขภาพร่างกายมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน งานทุกอย่างจะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้หาก ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเจ็บป่วย ผู้มีสุขภาพดีย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ควรดูแลสุขภาพให้ดี และออกกำลังกายสม่ำเสมอ การมีสุขภาพที่ดีเป็นสภาวะที่ร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บ (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2556)

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างหนึ่ง องค์กรจะเติบโตได้นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองนั้น ตัวเราจะต้องพิจารณาก่อนว่าในการทำงานของเรา มีข้อดีข้อเสียอย่างไร ข้อดีเราก็พัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ ข้อเสียเราก็นำมาปรับปรุง เมื่อเราพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะส่งผลต่อองค์กรให้มีการเจริญเติบโตด้วย

ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว

อุตสาหกรรมสีเคลือบผิวเป็นอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องซึ่งธุรกิจของเราเป็นอันดับต้น ๆ ของธุรกิจสีเคลือบผิว ก่อกำเนิดขึ้นจากบริษัทแม่ 2 แห่ง คือ สิงคโปร์ และญี่ปุ่น โดยบริษัทแม่ที่สิงคโปร์จะสนับสนุนในเรื่องการบริหารและบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นจะได้รับการสนับสนุนทางด้าน เทคโนโลยี นวัตกรรม กระบวนการผลิตและด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เครื่องมือของบริษัทยักษ์ใหญ่จะอยู่ในเอเชีย ในประเทศไทยมีโรงงาน 3 แห่ง แห่งแรกจัดตั้งที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลิตอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสีทาบ้านและอาคารแห่งที่ 2 จัดตั้งที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว โดยหลัก ๆ จะผลิตสีสำหรับรถยนต์และอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า แห่งที่ 3 จัดตั้งที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเช่นกัน เป็นสีเกี่ยวกับสีน้ำ (Water bond) ซึ่งจะเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและปลอดภัยเนื่องจากไม่มีสารไวไฟ และนอกจากนี้ บริษัท ฯ ยังได้มีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นมาตรฐานสากล โดยบริษัทได้รับมาตรฐานทางด้านคุณภาพคือ ISO 9001 และ ISO/ TS 16949 รวมถึงมาตรฐานทางด้านสิ่งแวดล้อมคือ ISO 14001 ในเชิงเทคโนโลยีทางบริษัทได้มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมและวัตถุดิบใหม่ ๆ นำมาใช้เพื่อให้นำหน้าคู่แข่งเสมอ ในเชิงการพัฒนาคน ทางบริษัทในเชิญผู้เชี่ยวชาญจากทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้และเพิ่มทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร ในเชิงการบริหาร ทางผู้บริหารได้มีการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องได้สรรหา นโยบายเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและแรงกระตุ้น เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยนโยบายหนึ่งที่ทางผู้บริหารได้สร้างขึ้นมา คือ นโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เนื่องจากองค์กรได้มีการก่อตั้งมานานเป็นเวลา 30 ปี จะมีบุคลากรที่ทำงานให้กับบริษัทเป็นเวลานานทำให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบเครือญาติ ซึ่งมีความถ้อยทีถ้อยอาศัยกันมากเกินไป ซึ่งจะทำให้มีอุปสรรคในการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี รวมถึงวัฒนธรรมใหม่ ๆ เข้าไปใช้ในองค์กร เพราะจะเกิดการต่อต้านจากบุคลากรที่ทำงานมานานและมีความเคยชิน

กับการปฏิบัติที่ทำเป็นประจำ และจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางธุรกิจด้วย ดังนั้น การนำวัฒนธรรมใหม่เข้าไปใช้ในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ไม่ง่ายและใช้เวลานานในการปลูกฝัง จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไพรินทร์ ไสขาว (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท พีไออินดัสทรี จำกัด จากการศึกษา พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร โดยเมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาตัวแปรรายตัว พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความสัมพันธ์เส้นตรง เป็นเชิงบวกกับการปฏิบัติ ซึ่งมี 4 ตัว คือ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมองกว้างและไกลกล้าคิดกล้าตัดสินใจกล้าทำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกระดับชั้น

นริศย์ จำปา (2556) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้มแข็ง โดยการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน แต่มีวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน จากการศึกษา เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านยืมบริการด้วยใจ รองลงมาคือ ด้านซื่อสัตย์สุจริตด้านมีสานิกรับผิดชอบด้านตอบสนองเป็นทีมและอันดับสุดท้าย คือ ด้านใช้ชีวิตพอเพียง

ปิยะ ละมุลมอญ (2556) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ซึ่งระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ 0.01 ซึ่งเป็นระดับปานกลาง โดยด้านยุทธวิธีที่ใช้ด้านตัวประสานองค์กรและด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.20

ปริญ บุญฉนวน (2556) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรองค์การการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของศาลยุติธรรมตัวแบบสมการ โครงสร้าง จากผลการศึกษา พบว่า มี 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้และประสิทธิภาพองค์การในภาพรวม และนอกจากนี้ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.20 และเมื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 68.80 เมื่อศึกษาร่วมกัน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.60 แต่ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ -0.053

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์เขตนครสวรรค์จากการศึกษา พบว่า เมื่อเรียงลำดับวัฒนธรรมที่มีผลต่อการทำงานจากมากไปน้อย คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ โดยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับที่มาก

ศรีลัดดา เทพารักษ์ (2558) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิตและการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราดิบในเขตจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง และจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า โรงงานที่มีขนาดแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การเน้นคุณภาพไม่แตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมองค์การเน้นคุณภาพกับระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิต ส่งผลโดยตรงกับการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ทั้งโรงงานขนาดเล็ก กลาง และใหญ่

ปิ่นฉัตร เทียนทอง (2555) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร จากการศึกษา พบว่า ระดับวัฒนธรรมของธนาคารธนาคารอยู่ในระดับมาก โดยด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่มากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร และวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 67

ปาริฉัตร ภิรมย์รักษ์ (2556) ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของการประปาส่วนภูมิภาคในประเทศไทย จากการศึกษา พบว่าการมีวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจในการจัดการความสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ

ด้านความชำนาญงานของบุคลากรและการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคน โดยการกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมสืบทอดต่อไป ทั้งในเรื่องการแต่งกาย ระเบียบวินัยองค์กร เพื่อให้พนักงานได้แสดงออกในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องใส่ใจติดตาม ประเมินความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลงในส่วนที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จขององค์กร

อำภา ก้อมณี (2555) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทยจากการศึกษา พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมด้านการส่งเสริมด้านความเสมอภาคและด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนวัตกรรมกรให้รางวัล โดยการแสดงความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือด้านเวลาด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงานและเมื่อวัดปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักบัญชีที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และด้านการส่งเสริมด้านความเสมอภาค แตกต่างกัน ($p < 0.05$) โดยนักบัญชีที่อายุประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาและด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน ($p < 0.05$) สรุป คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทยควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับนักบัญชีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสร้างขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความรักและความผูกพันในองค์กรเพราะนักบัญชีถือเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการบริหารงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายและสามารถแข่งขันในอนาคตได้ต่อไป

นันทวรรณ ทองแสน (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็น

เกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อดูรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีระดับที่มากที่สุด และด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด และเมื่อดูประสิทธิภาพของการทำงานซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกรายด้านเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านส่วนบุคคลและด้านปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Coates (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์กร (Gender and corporate culture) พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งถ้าพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องก็จะมี การปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรอง มาเป็นการกระทำที่ผ่านการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมองย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศและการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

Kaliyamoorthy and Kumar (2001) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและพันธสัญญาของบริษัทมหาชนในอินเดีย 8 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมในด้านมนุษยนิยม (Humanistic culture) วัฒนธรรมในด้านประเพณีนิยม (Conventional culture) วัฒนธรรมในด้านความสำเร็จ (Achievement culture) วัฒนธรรมในด้านการพัฒนา (Development culture) วัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผล (Rational culture) วัฒนธรรมในด้าน การปกครองตามลำดับการบังคับบัญชา (Hierarchical culture) วัฒนธรรมในด้านแนวคิด (Conceptual culture) และวัฒนธรรมในด้าน การแข่งขัน (Competitive culture) พบว่า ตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธสัญญาคือวัฒนธรรมในการแข่งขันและเมื่อวิเคราะห์ต่อไปอีก พบว่า วัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผลและวัฒนธรรมในการปกครองตามลำดับการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชาต่างก็มีอิทธิพลต่อพันธสัญญาเช่นเดียวกัน

Patterson (1999, p. 2739A) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมของค็อกและลาฟเฟอร์ตี (วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับและวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก) จากการศึกษา พบว่า ผลการปฏิบัติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจาก

วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมากโดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมาซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่น ๆ ว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร

Anderson (2000, p. 103) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนและสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซีโดยสอบถามผู้บริหารเจ้าหน้าที่ธุรการและอาจารย์จำนวน 1,423 คน โดยกรอบการศึกษาวัฒนธรรมของคามรอนและเอตคิงตันจากการศึกษา พบว่าวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียนความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพอาจารย์ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรและสุขภาพองค์กรวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clean culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียนการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียนความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรสุขภาพองค์กรและความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียนวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กรการพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียนความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์และความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรและวัฒนธรรมแบบการตลาด (Market culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียนความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรและสุขภาพองค์กรและความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน

Chow, Harrison, Mckinnon and Wu (2002, pp. 347-360) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทบัญชีมหาชน โดยการใช้ข้อมูลของบริษัทอเมริกันในไต้หวัน พบว่า สมมติฐานใช้ตรวจสอบเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมประจำชาติของอเมริกันที่มีต่อบริษัทร่วมทุนชาวไต้หวัน และศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การศึกษานี้เป็นการต่อยอดต่อการศึกษาก่อนหน้านี้ โดยการ 1) ศึกษาประเทศทางตะวันออก ซึ่งแตกต่างจากอเมริกา 2) ใช้ทฤษฎีของ Hofstede เพื่อเป็นมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรการศึกษาใช้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพกับ 20 กรณีศึกษา และ 3) ศึกษาความสำคัญของความพอดีระหว่างปุมหลังของลูกจ้างและวัฒนธรรมองค์กรในการมีส่วนร่วมต่อพันธสัญญาขององค์กรความพึงพอใจในงาน และการดำรงอยู่ขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท
อุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีการวิจัยแบบ
ผสมวิธี (Mixed method) คือ ในเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการสำรวจ (Survey
research method) และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้บริหารและ
พนักงานระดับปฏิบัติการจากนั้นจะมีการเลือกเก็บข้อมูล และใช้วิธีการทางสถิติในการตรวจสอบ
สมมติฐานที่ตั้งขึ้นจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินงานวิจัย 5 หัวข้อ
ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.3 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง
 - 1.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 1.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.6 ลักษณะของแบบสอบถาม
 - 1.7 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.8 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล
 - 1.9 สถิติที่ใช้ในการวิจัย
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)
 - 2.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 วิธีการรวบรวมข้อมูล
 - 2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.4 ลักษณะของแบบสอบถาม
 - 2.5 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.6 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผล

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 500 คน ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
วันที่ 21 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 500 คน โดยใช้หลักการของ
Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยสูตรที่ใช้คำนวณ

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{500}{1 + 500 (0.05)^2} \\ &= 222 \end{aligned}$$

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการคำนวณผู้วิจัยจึงขอกำหนด
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งบุคลากรตามแผนก
งานจากนั้นจะทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องสุ่มเก็บข้อมูลตามสูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละแผนก} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละแผนก}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวัด

แผนก	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนสัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
บุคลากรฝ่ายผลิต	200	$(222 \times 200) / 500$	90
บุคลากรฝ่ายโกดังวัตถุดิบ	50	$(222 \times 50) / 500$	22
บุคลากรฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	50	$(222 \times 50) / 500$	22
บุคลากรฝ่ายเทคนิค	100	$(222 \times 100) / 500$	44
บุคลากรฝ่ายอื่น ๆ	100	$(222 \times 100) / 500$	44
รวม	500	-	222

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามโดยการสำรวจ (Survey) ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามแบบทางตรงคือส่งถึงมือและจัดเก็บกลับคืนและแบบทางอ้อม คือฝากผ่านตัวแทนในแผนก โดยเนื้อหาของแบบสอบถามจะมีรายละเอียดครบถ้วนเพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์ ลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบปลายปิด (Close-end questions) ให้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ศึกษาแนวคิดจากตำรา ทฤษฎี บทความ และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยวัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการทำงานวิจัยให้ครอบคลุม
- นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
- นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด
- นำแบบทดสอบที่เก็บรวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability analysis)
- ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่ประสิทธิภาพ
- นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ มีลักษณะเป็นลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านความกระชับ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความคล่องแคล่วว่องไว ด้านความสามัคคี ด้านความตื่นตัว ด้านความไม่ย่อท้อเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่าง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยความแข็งแกร่งขององค์กร พลังผลักดันของพนักงาน และ ความจงรักภักดีของลูกจ้าง เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่าง

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert scale ผู้ทำการวิจัยได้นำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าเฉลี่ย แล้วกำหนดระดับค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิธีการแปลผลแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้ระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

วิธีการแปรผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสอบถามถึงความต้องการของผู้ที่ตอบแบบสอบถามถึงความต้องการในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม และข้อควรปรับปรุงและแก้ไขคำถามในส่วนนี้จึงมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ดังนั้น เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่เครื่องมือและเพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ สามารถเก็บข้อมูลได้ถูกต้อง สมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งผู้จัดทำจึงได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ Nunnally (1978) ได้เสนอไว้ว่าค่า α มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จากผลการทดสอบวัฒนธรรมองค์กรด้านความกระชับอยู่ที่ 0.710 ด้านความทะเยอทะยานอยู่ที่ 0.788 ด้านความคล่องแคล่วว่องไวอยู่ที่ 0.708 ด้านความสามัคคีอยู่ที่ 0.715 ด้านความตื่นตัวอยู่ที่ 0.789 ด้านความไม่ย่อท้ออยู่ที่ 0.704 และประสิทธิภาพการทำงานด้านความแข็งแกร่งขององค์กรอยู่ที่ 0.756 ด้านพลังผลักดันของพนักงานอยู่ที่ 0.791 ด้านความจงรักภักดีของลูกค้ายอยู่ที่ 0.704 โดยทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่น α มากกว่า 0.7

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส เพื่อประมวลผลข้อมูล

ด้วยโปรแกรมประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS for windows

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจะถูกนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยตัวแปรต่าง ๆ จะถูกนำมาลงรหัสเพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปตัวเลขแล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดใช้ทดสอบสมมติฐาน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ใช้สถิติ Multiple regression เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารมาสรุปประเด็นและนำมาอภิปรายผลสนับสนุนในแต่ละสมมติฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 500 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ ของบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบตัวต่อตัวระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์โดยรวม จำนวน 15 คน โดยแบ่งเป็นระดับผู้จัดการฝ่าย 5 คน ระดับหัวหน้างาน 5 คน และระดับพนักงาน 5 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ ของบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และสอบถามข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการจัดบันทึก รวบรวมข้อมูลทั้งหมดโดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-end questions) ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดคำถามออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ โดยก่อนเริ่มทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะมีการขออนุญาตสำหรับการจัดบันทึกและการบันทึกเสียงด้วยการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะมีปฏิสัมพันธ์

แบบต่อหน้ากับผู้ถูกสัมภาษณ์อย่างเป็นกันเอง ไม่อี้อัด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 60-90 นาที ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย และจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึก โดยสรุปสั้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญและการบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์และเมื่อจบการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ ทันทันที อย่างเช่น ลักษณะท่าทาง น้ำเสียง ความคิด ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัย ขณะที่รวบรวมข้อมูล ตามความเป็นจริงโดยไม่มีการตีความ

3. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ถูกรวบรวมมาทำการถอดเทปรายวัน จากนั้นจึงตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วนเพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป และทำการถอดเทปแบบคำต่อคำ ประโยคต่อประโยค แล้วตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งด้วยการฟังเทปบันทึกเสียงซ้ำ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยคำถามจะมีลักษณะแบบปลายเปิด ผู้ให้สัมภาษณ์จึงสามารถนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความครอบคลุมขอบเขตและวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ร่างได้ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเพื่ออ่านและเข้าใจง่ายและชัดเจน

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

5. ปรับปรุงรูปแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่ประสิทธิภาพ

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้บริหารหรือหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ ของบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ส่วน จำนวน 9 ข้อ โดยใช้คำถามปลายเปิดดังนี้

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 2 แนวโน้มในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจึงทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยมีวิธีการดังนี้

- นำข้อมูลที่ได้จากการถอดความกับเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามมาพิจารณาหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ
- นำข้อมูลที่ได้อ่านพิจารณาอีกครั้งอย่างละเอียด จากนั้นจึงทำการตีความพร้อมกับการดึงข้อความหรือประโยคสำคัญที่เกี่ยวข้องออกมา
- นำข้อมูลที่เป็นข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงมาไว้กลุ่มเดียวกัน เพื่อสร้างหัวข้อสรุปและกลุ่มหัวข้อสรุปแนวคิดในตัวข้อมูล โดยมีรหัสข้อมูลกำกับทุกข้อความหรือทุกประโยค จากนั้นจึงตั้งคำสำคัญ ซึ่งจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อย (Sub-theme) ที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่
- อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดครบถ้วน โดยเขียนให้มีความต่อเนื่องและกลมกลืนกันระหว่างข้อความหรือประโยคของความหมายและหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องพยายามตัดข้อมูลหรือหัวข้อที่ไม่จำเป็นออก

5. ทำการเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน โดยจะไม่มีการนำทฤษฎีไปควบคุมถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

6. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยนำข้อสรุปที่ได้ไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบถึงความเป็นจริงและความถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปสุดท้ายที่สมบูรณ์และเป็นข้อค้นพบที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) คือ ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 222 กลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 15 กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนเบื้องต้นโดยนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ร่วมกันข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ จากหนังสือ บทความ วารสาร เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษาวิจัยให้สมบูรณ์ โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยได้มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปริมาณและด้านคุณภาพประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
Sig.	หมายถึง ความน่าจะเป็นที่คำนวณได้

R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ มาตรฐาน
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการแปล ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ใช้หลักเกณฑ์ ในแต่ละช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน	5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับคะแนน	3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับคะแนน	1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-1 รายละเอียดการวิเคราะห์ทัศนคติขององค์กรด้านความกระชับ

ทัศนคติขององค์กร ด้านความกระชับ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
	1. การแสดงออกถึง ความถูกต้องแม่นยำ ในการทำงาน	88 39.6%	107 48.1%	27 12.3%	0 0.00%				
2. ความเอาใจใส่ใน ความละเอียดของงาน	65 29.3%	142 64.0%	14 6.3%	1 0.4%	0 0.00%	4.22	0.54	มากที่สุด	2
3. องค์กรมีการระบุ การทำงานที่ถูกต้อง อย่างเป็นทางการ	41 18.5%	110 50.0%	66 29.7%	5 1.8%	0 0.00%	3.84	0.72	มาก	3
รวม (n = 222)						4.11	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4-1 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน แสดงระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติขององค์กรด้านความกระชับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.64$) โดยมีรายละเอียดลำดับดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ การแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.65$)

ลำดับที่ 2 คือ ความเอาใจใส่ในความละเอียดของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.54$)

ลำดับที่ 3 คือ องค์กรมีการระบุการทำงานที่ถูกต้องอย่างเป็นทางการผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 4-2 รายละเอียดการวิเคราะห์ทัศนคติขององค์กรด้านความทะเยอทะยาน

ทัศนคติองค์กร ด้านความทะเยอทะยาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีการดำเนินธุรกิจ และกิจกรรมมุ่งเน้น เอาชนะคู่แข่ง	91 41.0%	113 50.9%	18 8.1%	0 0.00%	0 0.00%	4.33	0.60	มากที่สุด	1
2. มีการปฏิบัติงานใน สภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	50 22.5%	130 58.6%	39 17.6%	3 1.3%	0 0.00%	4.02	0.65	มาก	2
รวม (n = 222)						4.18	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน แสดงระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติองค์กรด้านความทะเยอทะยานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.63$) โดยมีรายละเอียดลำดับดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ มีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมมุ่งเน้นเอาชนะคู่แข่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.60$)

ลำดับที่ 2 คือ มีการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 4-3 รายละเอียดการวิเคราะห์ทัศนธรรมด้านความคล่องแคล่วว่องไว

ทัศนธรรม ด้านความคล่องแคล่ว ว่องไว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
1. มีการพัฒนา มาตรฐานการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	67 30.18%	142 64.0%	11 5.0%	2 0.82%	0 0.00%	4.23	0.54	มากที่สุด	1
2. มีการสนับสนุนให้มี การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ต่อ ทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ ๆ ขององค์กร	25 11.3%	134 60.4%	60 27.0%	3 1.3%	0 0.00%	3.82	2.0	มาก	2
3. มีการกระตุ้นให้ ยอมรับความเสี่ยงต่อ การปฏิบัติงานหรือ เป้าหมายในองค์กร	23 10.4%	110 49.5%	88 39.6%	1 0.5%	0 0.00%	3.70	0.66	มาก	3
รวม (n = 222)						3.92	1.07	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน แสดงระดับความคิดเห็นต่อทัศนธรรมด้านความคล่องแคล่วว่องไวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 1.07$) โดยมีรายละเอียดลำดับดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ มีการพัฒนามาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่องมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.54$)

ลำดับที่ 2 คือ มีการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงาน และนวัตกรรมใหม่ ๆ ขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 2.0$)

ลำดับที่ 3 คือ มีการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 4-4 รายละเอียดการวิเคราะห์วัฒนธรรมด้านความสามัคคี

วัฒนธรรม ด้านความสามัคคี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีการทำงานร่วมกัน ในลักษณะการทำงาน เป็นทีม	75 33.8%	125 56.3%	20 9.0%	2 0.9%	0 0.00%	4.23	0.60	มากที่สุด	1
2. มีการวางแผน การทำงานในลักษณะ การทำงานเป็นทีม	42 18.9%	133 59.9%	47 21.2%	0 0.00%	0 0.00%	3.98	0.64	มาก	2
3. มีการกำหนดอำนาจ หน้าที่ในลักษณะ การทำงานเป็นทีม	25 11.3%	124 55.9%	73 32.3%	1 0.5%	0 0.00%	3.79	0.62	มาก	3
รวม (n = 222)						4.00	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน แสดงระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมด้านความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.62$) โดยมีรายละเอียดลำดับ ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ มีการทำงานร่วมกันในลักษณะการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.60$)

ลำดับที่ 2 คือ มีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.64$)

ลำดับที่ 3 คือ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4-5 รายละเอียดการวิเคราะห์ทัศนคติด้านความตื่นตัว

วัฒนธรรม ด้านความตื่นตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
1. มีการวางแผน การทำงานเพื่อรองรับ สถานการณ์ที่คับขัน	83 37.3%	113 50.9%	24 10.8%	2 1.0%	0 0.00%	4.25	0.65	มากที่สุด	1
2. มีการแก้ปัญหาเฉพาะ หน้าได้ดี	34 15.3%	155 69.8%	33 14.9%	0 0.00%	0 0.00%	4.00	0.50	มาก	2
3. เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ คับขัน มีการรับมือและ ตอบสนองได้ดี	27 12.2%	111 50.0%	80 36.0%	4 1.8%	0 0.00%	3.73	3.45	มาก	3
รวม (n = 222)						3.99	1.53	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน แสดงระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมด้านความตื่นตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 1.53$) โดยมีรายละเอียดลำดับดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ มีการวางแผนการทำงานเพื่อรองรับสถานการณ์ที่คับขัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.65$)

ลำดับที่ 2 คือ มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.50$)

ลำดับที่ 3 คือ เมื่อเกิดสถานการณ์ที่คับขัน มีการรับมือและตอบสนองได้ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 3.45$)

ตารางที่ 4-6 รายละเอียดการวิเคราะห์ทัศนธรรมด้านไม่ย่อท้อ

วัฒนธรรม ด้านไม่ย่อท้อ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปานกลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด				
1. มีการกำหนด เป้าหมายในการทำงาน อย่างชัดเจน	103 46.4%	105 47.3%	14 6.3%	0 0.00%	0 0.00%	4.40	0.60	มากที่สุด	1
2. มีเป้าหมายในการทำ ธุรกิจอย่างชัดเจน	50 22.5%	140 63.1%	30 13.5%	2 0.9%	0 0.00%	4.07	0.65	มาก	2
3. ให้ความสำคัญกับ การวัดผลความสำเร็จ ของงาน	40 18.0%	125 56.3%	54 24.3%	3 1.4%	0 0.00%	3.90	0.65	มาก	3
รวม (n = 222)						4.12	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน แสดงระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมด้านไม่ย่อท้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.63$) โดยมีรายละเอียดลำดับดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.60$)

ลำดับที่ 2 คือ มีเป้าหมายในการทำธุรกิจอย่างชัดเจนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.65$)

ลำดับที่ 3 คือ ให้ความสำคัญกับการวัดผลความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.65$)

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใช้หลักเกณฑ์ในแต่ละช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับคะแนน 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับคะแนน 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-7 รายละเอียดการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
ความแข็งแกร่งขององค์กร

ประสิทธิภาพการทำงาน ความแข็งแกร่งขององค์กร	ระดับการตัดสินใจ					\bar{X}	SD	ระดับ การตัดสินใจ	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรมีการเจริญเติบโต อย่างต่อเนื่อง	70 31.5%	122 55.0%	28 12.6%	2 0.9%	0 0.00%	4.17	0.65	มากที่สุด	1
2. องค์กรมีความเป็นหนึ่ง ในธุรกิจนี้	30 13.5%	130 58.6%	60 27.0%	2 0.9%	0 0.00%	3.85	0.62	มาก	2
3. เมื่อพูดถึงธุรกิจนี้ องค์กรจะอยู่ในอันดับต้น ๆ เสมอ	23 10.4%	122 55.0%	75 33.8%	2 0.8%	0 0.00%	3.75	0.63	มาก	3
รวม (n = 222)						3.92	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน แสดงระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานความแข็งแกร่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.63$) โดยมีรายละเอียดลำดับดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.65$)

ลำดับที่ 2 คือ องค์กรมีความเป็นหนึ่งในธุรกิจนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.62$)

ลำดับที่ 3 คือ องค์กรจะอยู่ในอันดับต้น ๆ เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.63$)

ตารางที่ 4-8 รายละเอียดการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านพลัง
ผลักดันของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านพลังผลักดันของ พนักงาน	ระดับการตัดสินใจ					\bar{X}	SD	ระดับ การตัดสินใจ	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. มีความจงรักภักดีกับ องค์กร	30 13.5%	145 65.3%	45 20.3%	2 0.9%	0 0.00%	3.91	0.60	มาก	1
2. มีความรู้สึกที่ตนเอง เป็นเจ้าขององค์กร	15 6.8%	60 27.0%	125 56.3%	20 9.0%	2 0.99%	3.30	0.73	มาก	3
3. มีทำงานในองค์กร ด้วยความเต็มใจ	20 9.0%	90 40.5%	95 42.8%	17 7.7%	0 0.00%	3.51	0.75	มาก	2
รวม (n = 222)						3.57	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน แสดงระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านพลังผลักดันของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.69$) โดยมีรายละเอียดลำดับดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ มีความจงรักภักดีกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.60$)

ลำดับที่ 2 คือ มีทำงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.73$)

ลำดับที่ 3 คือ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 4-9 รายละเอียดการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านความจงรักภักดีของลูกค้า

ประสิทธิภาพการทำงานด้าน ความจงรักภักดีของลูกค้า	ระดับการตัดสินใจ					\bar{X}	SD	ระดับ การตัดสินใจ	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ลูกค้ามีความเชื่อมั่น ในคุณภาพสินค้า การบริการ รวมถึงบริการหลังการขาย ของบริษัท	60 27.0%	140 63.1%	22 9.9%	0 0.00%	0 0.00%	4.17	0.55	มาก	1
2. เมื่อเกิดปัญหาลูกค้า มีความเชื่อมั่นว่าบริษัทจะ สามารถแก้ปัญหาได้	30 13.5%	152 68.5%	40 18.0%	0 0.00%	0 0.00%	3.95	0.55	มาก	2
3. ลูกค้ามีความสัมพันธ์อัน ดีกับองค์กร	25 11.26%	125 56.3%	72 32.44%	0 0.00%	0 0.00%	3.79	0.60	มาก	3
รวม (n = 222)						3.97	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน แสดงระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านความจงรักภักดีของลูกค้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.57$) โดยมีรายละเอียดลำดับดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ ลูกค้ามีความเชื่อมั่นในคุณภาพสินค้า การบริการ รวมถึงบริการหลังการขายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.55$)

ลำดับที่ 2 คือ เมื่อเกิดปัญหาลูกค้ามีความเชื่อมั่นว่าบริษัทจะสามารถแก้ปัญหาได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.55$)

ลำดับที่ 3 คือ ลูกค้ามีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.60$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H_0 : วัฒนธรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H_1 : วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 4-10 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับ
ประสิทธิภาพการทำงาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	coefficients		coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.309	0.282		1.094	0.027*		
ด้านความกระชับ	0.046	0.038	0.063	1.216	0.225	0.806	1.241
ด้านความทะเยอทะยาน	0.000	0.032	0.000	0.004	0.997	0.889	1.125
ด้านความคล่องแคล่ว ว่องไว	0.368	0.045	0.423	8.196	0.000**	0.882	1.217
ด้านความสามัคคี	0.046	0.034	0.067	1.359	0.176	0.897	1.115
ด้านความตื่นตัว	0.036	0.036	0.048	0.996	0.321	0.938	1.067
ด้านไม่ย่อท้อ	0.392	0.051	0.409	7.709	0.000**	0.778	1.285
R	0.728						
R square	0.530						
Adjusted R square	0.517						
F-ratio	40.425	(0.000**)					
Durbin-Watson	1.844						

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

** P-value < 0.01

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับ
ประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้วิธี Stepwise multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว วัฒนธรรม
องค์กรไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า
ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ “วัฒนธรรมองค์กร” อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถ
ทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานได้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “วัฒนธรรมองค์กร” และ
ตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการทำงาน” ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 72.8 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.530 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ประสิทธิภาพการทำงาน” ขึ้นอยู่กับ “วัฒนธรรมองค์กร” ร้อยละ 53.0 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.517 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.844

พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 0.309 หน่วย มีค่า $t = 1.094$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงานได้จากการผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการทำงาน” จำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ด้านความคล่องแคล่วว่องไว และด้านไม่ย่อท้อ” และ นำตัวแปรดังกล่าวไปทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression

ตารางที่ 4-11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบปกติระหว่างด้านความคล่องแคล่วว่องไวและด้านไม่ย่อท้อกับประสิทธิภาพการทำงาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.734	0.203		3.614	0.000**		
ด้านความคล่องแคล่วว่องไว	0.361	0.045	0.414	8.024	0.000**	0.830	1.205
ด้านไม่ย่อท้อ	0.422	0.049	0.440	8.527	0.000**	0.830	1.205
R	0.718						
R square	0.516						
Adjusted R square	0.511						
F-ratio	116.55 (0.000**)						
Durbin-Watson	1.805						

หมายเหตุ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

** P-value < 0.01

* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร ด้านความคล่องแคล่วว่องไวและด้านไม่ย่อท้อกับประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อทดสอบแล้ว วัฒนธรรมองค์กรไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ “วัฒนธรรมองค์กร” อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานได้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “วัฒนธรรมองค์กร” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการทำงาน” ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.718 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 71.8 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.516 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ประสิทธิภาพการทำงาน” ขึ้นอยู่กับ “วัฒนธรรมองค์กร” ร้อยละ 51.6 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.511 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.805

พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 0.734 หน่วย มีค่า $t = 3.641$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กรด้านความคล่องแคล่วว่องไวและด้านไม่ย่อท้อ มีอิทธิพลต่อ ตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการทำงาน” และผลการทดสอบแต่ละตัวแปร มีดังนี้

1. ด้านความคล่องแคล่วว่องไวมีค่า B_1 เท่ากับ 0.361 ค่า $t = 8.024$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า หากวัฒนธรรมองค์กรด้านความคล่องแคล่วว่องไว เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วประสิทธิภาพการทำงาน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.361 หน่วย
2. ด้านความไม่ย่อท้อ มีค่า B_1 เท่ากับ 0.422 ค่า $t = 8.527$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า หากวัฒนธรรมองค์กรด้านความไม่ย่อท้อ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้ว ประสิทธิภาพการทำงาน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.422 หน่วย

สามารถแสดงสมการทำนายปัจจัยวัฒนธรรมด้านความคล่องแคล่วว่องไวและด้านความไม่ย่อท้อ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 8.024 + 0.361 (X_3) ** + 0.422 (X_6) **$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.414 (X_3) ** + 0.440 (X_6) **$$

เมื่อ \hat{Y} = ประสิทธิภาพการทำงาน

X_3 = วัฒนธรรมองค์กรด้านความคล่องแคล่วว่องไว

X_6 = วัฒนธรรมองค์กรด้านความไม่ย่อท้อ

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรดังนี้
 ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
 ด้านความคล่องแคล่วว่องไว เท่ากับ 0.414
 ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
 ด้านความไม่ย่อท้อ เท่ากับ 0.440

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่ามีตัวแปรอิสระปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
 ที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการทำงาน” จำนวน 2 ตัวแปร
 คือ ตัวแปรอิสระ “ด้านความคล่องแคล่วว่องไวและด้านความไม่ย่อท้อ”

ตารางที่ 4-12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ปฏิเสธ H_0

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

จากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า วัฒนธรรมองค์กร
 ด้านความคล่องแคล่วว่องไว และด้านความไม่ย่อท้อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัย
 จึงนำมาสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ระดับผู้จัดการฝ่ายจำนวน 5 คน ระดับหัวหน้างาน
 จำนวน 5 คน และระดับพนักงาน จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของวัฒนธรรมองค์กร
 ด้านดังกล่าว

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสข้อความที่ใช้
 ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

I1	ย่อมาจาก Interviewee 1	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 1
I2	ย่อมาจาก Interviewee 2	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 2
I3	ย่อมาจาก Interviewee 3	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 3
I4	ย่อมาจาก Interviewee 4	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 4
I5	ย่อมาจาก Interviewee 5	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 5
I6	ย่อมาจาก Interviewee 6	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 6
I7	ย่อมาจาก Interviewee 7	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 7

I8	ข้อมูลจาก Interviewee 8	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 8
I9	ข้อมูลจาก Interviewee 9	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 9
I10	ข้อมูลจาก Interviewee 10	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 10
I11	ข้อมูลจาก Interviewee 11	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 11
I12	ข้อมูลจาก Interviewee 12	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 12
I13	ข้อมูลจาก Interviewee 13	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 13
I14	ข้อมูลจาก Interviewee 14	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 14
I15	ข้อมูลจาก Interviewee 15	หมายถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ 15

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กร

ผลการสัมภาษณ์ผู้ระดับผู้จัดการฝ่ายจำนวน 5 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 5 คน และระดับพนักงาน จำนวน 5 คน เรื่องวัฒนธรรมองค์กรด้านความคล่องแคล่วว่องไวและด้านความไม่ย่อท้อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ I1 (สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2560) กล่าวว่า ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ตัวพนักงานเองจะต้องมีการพัฒนาด้วยตนเองเป็นอันดับแรก โดยการเรียนรู้ด้วยตัวเองไม่ว่าจะเป็นการหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตทางห้องสมุดเซนเตอร์ หรือการลองผิดลองถูกโดยการเรียนรู้จากการทำงานจริง เพื่อให้ได้มาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากนั้นก็ศึกษาความผิดพลาดแล้วนำมาพัฒนาตนเอง เมื่อเรามีการพัฒนา เราก็จะสามารถพัฒนาองค์กรเช่นเดียวกัน แต่เนื่องด้วยคนในองค์กร เป็นคนที่ทำงานมานาน การที่จะเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำได้ยาก จึงต้องค่อย ๆ ปลูกฝังความคิดนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ I2 (สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2560) กล่าวว่า ขึ้นแรก จะต้องพัฒนาความคิดของผู้บริหารระดับสูงให้เข้าใจการทำงานของพนักงานและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในส่วนนี้จะอยู่ในวัฒนธรรมของความสัมพันธ์ที่จะทำให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี และผู้บริหารระดับสูงจะต้องพัฒนาวิธีการบริหารและการจัดการให้มีความสอดคล้องกับคนในองค์กรและมีความทันสมัยในการทำงานจะต้องมีการปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการปฏิบัติงานใหม่โดยลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงานและเพิ่มคุณภาพการผลิตมากยิ่งขึ้น โดยตัวพนักงานเองต้องใส่ใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า

ผู้ให้สัมภาษณ์ I3 (สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2560) กล่าวว่า ในการจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนั้น อันดับแรกคนในองค์กรจะต้องมีความสามัคคีกันทั้งองค์กรเพราะจะช่วยให้องค์กรมีการทำงานที่ราบรื่นและทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งที่จะไปต่อสู้กับคู่แข่งได้ จากนั้นองค์กรจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเริ่มตั้งแต่ว่าระดับผู้บริหารลงมาถึงระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กร

ไปในทิศทางเดียวกันและมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดรวมถึงดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรโดยจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่จะทำงานให้กันองค์กรและด้านสุขภาพของพนักงาน ก็ต้องมีการให้ค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมกับการทำงานที่มีความเสี่ยง

ผู้ให้สัมภาษณ์ I4 (สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2560) กล่าวว่า คนในองค์กรจะต้องรู้หน้าที่ของตนเองว่าตนเองทำงานในส่วนไหนจะทำอย่างไรให้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาหน่วยงาน พัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งที่จะสามารถไปสู้กับคู่แข่งได้คนในองค์กรต้องมีการปรับตัวยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ และคนในองค์กรจะต้องมีน้ำใจ ถ้อยทีถ้อยอาศัย เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าได้ และเพิ่มการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น โดยการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ I5 (สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2560) กล่าวว่า เรื่องที่สำคัญที่ควรปรับปรุงในองค์กรมากที่สุด คือ การสื่อสาร ผู้บริหารและคนในองค์กรควรมีการสื่อสารที่ตรงกันและไปในทิศทางเดียวกันโดยองค์กรไม่ควรเลือกปฏิบัติที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพราะคำว่าองค์กรคือทุกส่วนมีความสำคัญเท่ากันหมดจะขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงาน โดยปลูกฝังให้ช่วยเหลือกันมากกว่าการแข่งขัน การเอาเปรียบกัน ต่างคนต่างเอาตัวรอด เพื่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กรและจะสามารถพัฒนาคุณภาพการทำงานได้ดีขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ I6 (สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2560) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญ คือ การทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองคือเจ้าของกิจการองค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของกิจการทำงานต้องความเต็มใจและเต็มที่ในการทำงาน โดยอาจจะมีการเพิ่มสวัสดิการ สร้างแรงจูงใจสร้างความสบายใจในการทำงาน เมื่อพนักงานรู้สึกมีความสุขและรู้สึกได้ถึงความเป็นเจ้าของกิจการ ตัวพนักงานเองก็จะมีการนำเสนอสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ ในอีกมุมหนึ่ง ที่ผู้บริหารอาจจะคิดไม่ถึง ตัวพนักงานเองก็จะเกิดความภูมิใจ มีความมั่นใจในการทำงานต่าง ๆ มากขึ้น งานก็จะออกมาดี มีคุณภาพ และก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ I7 (สัมภาษณ์, 23 เมษายน 2560) กล่าวว่า องค์กรควรมีนโยบายที่จะสร้างวัฒนธรรม เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า แต่ในขณะนี้ องค์กรยังขาดความสามัคคีภายในองค์กร โดยเมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อ 10 ปี ที่ผ่านมา คนในองค์กรจะมีความสามัคคีมากกว่านี้ ซึ่งมองว่าสิ่งที่ทำองค์กรขาดความสามัคคีนั้น คือผู้บริหาร เนื่องจากได้มีการนำวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันเข้ามาโดยไม่ยอมปลูกฝังวัฒนธรรมด้านนี้ก่อน ทำให้พนักงานในองค์กร มีแต่ความแข่งขัน ทำให้มีความแตกแยกในองค์กรขาดความสามัคคี ซึ่งก็มาจากนโยบายที่ทำให้พนักงานมีการแข่งขันมากขึ้น จึงล้มข้อนี้ไป

ผู้ให้สัมภาษณ์ I8 (สัมภาษณ์, 23 เมษายน 2560) กล่าวว่า ทุกคนในองค์กรควรอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่ควรแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน หรือประจบเจ้านายไม่เห็นแก่ตนเองมากเกินไปและไม่เอาตัวรอดจนเกินไป ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความล้ำหลังกว่าองค์กรอื่น ดังนั้น คนในองค์กรควรอยู่อย่างพี่น้องกัน ควรให้การร่วมมือกันทำงานให้มากขึ้น โดยการทำงานเป็นทีม ควรให้ความกระชับ รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำมากขึ้นเพื่อร่วมกันช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง

ผู้ให้สัมภาษณ์ I9 (สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2560) กล่าวว่า ควรลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมเพิ่มความสามัคคีในการทำงานมากขึ้น คนในองค์กรควรช่วยกันทำงานและช่วยกันแก้ปัญหาและยอมรับในความผิดพลาดซึ่งกันและกัน และช่วยกันพัฒนาตนเอง พัฒนาเทคโนโลยี พัฒนาระบบ เพื่อปรับปรุงและสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการไปต่อสู้กับคู่แข่ง

ผู้ให้สัมภาษณ์ I10 (สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2560) กล่าวว่า เน้นเรื่องการสื่อสารระหว่างคนในองค์กรและกับบุคคลภายนอก เช่นในองค์กร คือพนักงานเทคนิคกับพนักงานขาย ที่ต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน มีการเรียกประชุม เพื่อสื่อสารให้ข้อมูลที่ตรงกันเพื่อลดความผิดพลาดหรือมีการลงนามเพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลและเพื่อความแม่นยำ

ผู้ให้สัมภาษณ์ I11 (สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2560) กล่าวว่า สิ่งที้องค์กรยังขาดอยู่ตอนนี้คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอาจจะหาผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาทำการสอนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งพนักงานและผู้บริหาร ต้องร่วมกันทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุข ทำงานด้วยความสบายใจ นอกจากนี้ ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อาจให้ให้สวัสดิการในส่วนที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทางองค์กรเอง ต้องการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ I12 (สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมที่สำคัญ คือด้านความกระชับ คือการทำงานที่กระชับ ฉับไว รวดเร็วและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงประเด็น เนื่องจากข้อดีของวัฒนธรรมแบบกระชับจะสามารถสร้างสมดุลของระบบการเงิน การลงทุน โดยแนวทางที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมด้านความกระชับ คือ ลดความสูญเสียบางอย่าง ลดการลงทุนในสิ่งที่ไม่จำเป็น และสร้างลูกค้าให้มากขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ I13 (สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2560) กล่าวว่า เน้นที่ตัวพนักงาน เนื่องจากตัวพนักงานเองต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องคิดให้เร็วและลงมือทำทันที เพื่อให้เราประสบความสำเร็จก่อนใคร และในองค์กรต้องมีการสร้างการทำงานที่เป็นทีม ทุกคนในองค์กร

มีการแบ่งหน้าที่และทำตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน จากนั้นก็มาสรุปรวมกัน ก็จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

ผู้ให้สัมภาษณ์ I14 (สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2560) กล่าวว่า การที่เราจะเอานโยบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเข้าไปใช้นั้น ประเด็นหลักคือ ผู้บริหาร ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งเน้นผลลัพธ์ และพัฒนาการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกับตัวพนักงานเอง ต้องมีการสร้างความเข้าใจในเรื่องของเป้าหมายและนโยบายให้ชัดเจนและตรงกัน สร้างพฤติกรรมการเรียนรู้และความตื่นตัวของพนักงาน สร้างความศรัทธาให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ I15 (สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2560) กล่าวว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จนั้น อยู่ที่การทำให้ พนักงานในองค์กรต้องร่วมมือกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งกับตัวพนักงานเอง ต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้ได้อย่างที่ลูกค้าต้องการ และมีความสามัคคีกัน ด้านผู้บริหารเอง ต้องมีการวางกลยุทธ์ นโยบายต่าง ๆ ให้ชัดเจน การสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาเอง ก็ต้องชัดเจนและตรงประเด็น ด้านกับลูกค้า ก็ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
1. ด้านความกระชับ															
(จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนตรงประเด็น)			✓		✓			✓			✓	✓		✓	✓
2. ด้านความทะเยอทะยาน(กล้าที่จะแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ)															
3. คล่องแคล่วว่องไว (พัฒนาอย่างต่อเนื่องปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์)	✓	✓		✓				✓	✓		✓				✓
4. ด้านความสามัคคี (มีการทำงานเป็นทีม)		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
5. ด้านความตื่นตัว (เตรียมพร้อมได้ทุก สถานการณ์และ สามารถตอบสนอง ได้ทันที)															✓
6. ด้านไม่ย่อท้อ (มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่น ที่จะทำให้ดีกว่า เสมอ)	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓		✓	✓	✓

จากตารางที่ 4-13 ผลสรุปความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ซึ่งให้ความสำคัญกับการทำให้องค์กรมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันละกันมีน้อยลง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นระดับปฏิบัติงานและระดับหัวหน้างานจึงเห็นว่าข้อนี้มีความสำคัญที่ต้องหากลยุทธ์มาทำให้มีความสามัคคีกันมากขึ้น ในขณะที่ผู้สัมภาษณ์ที่เป็นระดับผู้บริหารจะมองเห็นถึงมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาของตัวพนักงานเองอย่างต่อเนื่อง การปรับตัวและการยืดหยุ่นของตัวพนักงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์จะมีความสำคัญมากกว่า นอกจากนี้ต้องมีนโยบายที่จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของกิจการเพื่อให้พนักงานทำงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมถึงต้องหาวิธีการสื่อสารของคนในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกันและมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท อุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) คือ ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 222 กลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากระดับผู้จัดการฝ่ายระดับหัวหน้างานและระดับพนักงาน จำนวน 15 กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนเบื้องต้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

โดยเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วยคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ มีลักษณะเป็นลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านความกระชับ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความคล่องแคล่วว่องไว ด้านความสามัคคี ด้านความตื่นตัว ด้านความไม่ย่อท้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยความแข็งแกร่งขององค์กร พลังผลักดันของพนักงานและความจงรักภักดีของลูกจ้าง เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สอบถามถึงความต้องการของผู้ที่ตอบแบบสอบถามถึงความต้องการในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม และข้อควรปรับปรุงและแก้ไข คำถามในส่วนนี้จึงมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ประกอบไปด้วย ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 2 แนวโน้มในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท อุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในองค์กร จำนวน 500 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ Multiple linear regression analysis จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 222 คน พบว่า ภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความไม่ย่อท้อ ด้านความกระชับ ด้านความตื่นตัว ด้านความสามัคคีและด้านความคล่องแคล่วว่องไวซึ่งทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าทางสถิติประกอบด้วยสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยวิธี Multiple linear regression ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 8.024 + 0.361 (X3) ** + 0.422 (X6) **$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.414 (X3) ** + 0.440 (X6) **$$

เมื่อ \hat{Y} = ประสิทธิภาพการทำงาน

X3 = วัฒนธรรมองค์กรด้านความคล่องแคล่วว่องไว

X6 = วัฒนธรรมองค์กรด้านความไม่ย่อท้อ

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ด้านความคล่องแคล่วว่องไว เท่ากับ 0.414

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ด้านความไม่ย่อท้อ เท่ากับ 0.440

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่ามีตัวแปรอิสระปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการทำงาน” จำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ด้านความคล่องแคล่วว่องไวและด้านความไม่ย่อท้อ”

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลสรุปวัฒนธรรมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ระดับผู้จัดการฝ่ายระดับหัวหน้าและระดับพนักงาน

ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ด้านความกระชับมีการให้สร้างเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายการทำงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านความทะเยอทะยาน มีการเน้นไปที่จะพัฒนาตัวบุคลากรพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพราะถ้าตัวบุคลากรได้พัฒนาไปอย่างต่อเนื่องแล้วก็จะทำให้องค์กรมีการเติบโตได้อย่างรวดเร็ว

3. ด้านความคล่องแคล่ว ว่องไว ไม่ได้มีผลมากนักกับการสัมภาษณ์ เนื่องจากผู้สัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ เห็นว่า มีการยืดหยุ่นคืออยู่แล้ว

4. ด้านความสามัคคี เป็นข้อหลัก ที่ผู้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัญหาหลักในองค์กรที่ประสบอยู่ในขณะนี้ เนื่องจากเดิมเป็นการทำงานที่มีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ซึ่งจะมีการถ้อยที่ถ้อยอาศัย มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแต่เมื่อมีการนำวัฒนธรรมแบบใหม่เข้ามาเป็นวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จที่มีการแข่งขันมากขึ้นทำให้ความสามัคคี มีน้อยลง

5. ด้านความตื่นตัวไม่ได้มีผลมากนักกับการสัมภาษณ์ เนื่องจากผู้สัมภาษณ์เชื่อว่าพนักงานมีการเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ได้ดี
6. ด้านความไม่ย่อท้อ มีการพูดถึงให้พนักงานในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ” สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากการใช้สถิติ พบว่า วัฒนธรรมด้านความคล่องแคล่ว ว่องไวและความไม่ย่อท้อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคล้อยกับผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ระบุว่า ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งจะตรงกับวัฒนธรรมด้านความไม่ย่อท้อ และสัมภาษณ์เชิงลึกที่ระบุบุคลากรต้องการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ อย่างเช่น การรับนโยบายวัฒนธรรมใหม่ ที่คนที่มีการทำงานที่บริษัทนานจะต่อต้านการรับวัฒนธรรมนี้ ก็จะตรงกับวัฒนธรรมด้านความคล่องแคล่วว่องไว ดังนี้

เนื่องจากในการที่จะทำให้องค์กร มีการเจริญก้าวหน้าในตลาด คนในองค์กรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการหาความรู้ด้วยตัวเองหรือการองค์กรได้มีการนำผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้โดยตรงกับพนักงาน รวมถึงการปรับปรุงการทำงานให้มีความทันสมัยหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากถ้าคนในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและต้องรู้จักที่จะยืดหยุ่น สามารถรับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับทุกสถานการณ์ด้วยสอดคล้องกับ นีมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกรายด้าน คือ ด้านส่วนบุคคลและด้านปฏิบัติงาน เนื่องจากการพัฒนาตัวบุคคลและพัฒนาการปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน คือ วัฒนธรรมด้านความคล่องแคล่ว ว่องไวและความไม่ย่อท้อจึงให้ข้อเสนอแนะ

ในด้านที่สำคัญดังกล่าวก่อนเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงการบริหารของบริษัทโดยการนำวัฒนธรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้พนักงานมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. ด้านคล่องแคล่วว่องไว จะต้องมีการยืดหยุ่น พัฒนาต่อเนื่อง ปรับตัวให้ได้ทุกสถานการณ์ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้องแม่นยำ โดยการเน้นย้ำที่จะนำวัฒนธรรมองค์กรใหม่เข้าไปสู่บุคลากรในบริษัท โดยอาจจะมีการต่อต้านจากคนที่ทำงานมานานบ้างแต่ผู้บริหารเองต้องทำความเข้าใจกับคนในองค์กร ให้รู้จักที่จะปรับตัว รับให้ได้กับการเปลี่ยนแปลงที่จะนำองค์กรไปในทางที่ดีขึ้น
2. ด้านไม่ย่อท้อ โดยคนในองค์กรต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยตัวบุคลากรเองต้องมีการหาความรู้ด้วยตัวเองโดยจากการทำงานหรือทางสื่อต่าง ๆ และหาความรู้จากการที่บริษัทได้จัดอบรมจากผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกบริษัทเพื่อนำไปพัฒนาการทำงาน และหากระบวนการใหม่ ๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร เพื่อขยายผลการศึกษาและเป็นข้อเสนอแนะให้กับบริษัทหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานของฝ่ายต่าง ๆ ในบริษัทเดียวกันเพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบว่าจะให้ผลแตกต่างกันอย่างไรเนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ฝ่ายการผลิตกับฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีลักษณะการทำงานที่ต่างกัน
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงปัจจัยนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- จิตติมา อัครชิตพิงศ์. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. อุษยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). แนวความคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. เข้าถึงได้จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์เขตนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นริศย์ จำปา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางค์ในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บริษัทผลิตอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, 2558 (2558). ข้อมูลของอุตสาหกรรมสีเคลือบผิว. ชลบุรี: ม.ป.ท.
- ปริญ บุญฉนวน. (2556). วัฒนธรรมองค์กรองค์การการเรียนรู้กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรมตัวแบบสมการ โครงสร้าง. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศักดิ์และการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิ่นนพร เทียนทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). ประสิทธิภาพการทำงาน. เข้าถึงได้จาก http://thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปาริฉัตร ภิรมย์รักษ์. (2556). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของการประปาส่วนภูมิภาคในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I1. (2560, 20 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I2. (2560, 20 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I3. (2560, 21 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I4. (2560, 21 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I5. (2560, 22 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I6. (2560, 22 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I7. (2560, 23 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I8. (2560, 23 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I9. (2560, 24 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I10. (2560, 24 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I11. (2560, 25 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I12. (2560, 25 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I13. (2560, 26 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I14. (2560, 26 เมษายน). สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์ I15. (2559, 26 เมษายน). สัมภาษณ์.

พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachin.ru.ac.th>

ไพรินทร์ ไสขาว. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทพีไออินดัสทรีจำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณกร รอบคอบ. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/darunsitpattanarangsana/sara-na-ru/wathnthrrm-xngkhkr>

วิจิต นารีผล. (2556). *วารสารเกษตร*. เข้าถึงได้จาก http://www.ldd.go.th/web_psd/knowledge/knowledge/2556/bt-bc/2/4.pdf

เวณิกา ชัยยิ้ม. (2556). *การติดต่อสื่อสารในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/darunsitpattanarangsana/sara-na-ru/585>

- สมยศ นาวิการ. (2539). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. นนทบุรี: ผู้จัดการ.
- ศรีรัตดา เทพารักษ์. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิตและการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพกรณีศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราดิบในเขตจังหวัดสงขลาจังหวัดพัทลุงและจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- หนูฤทธิ์ คากาสุข. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเทคโนโลยี จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อำภา ก้อมณี. (2555). *ผลกระทบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบัญชี, คณะบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Anderson, J. A. (2000). *Explanatory roles of mission and culture: Organizational effectiveness in tennessee's community colleges*. Doctoral Dissertation. Ed.D. (Higher and Adult Education). Graduate school The University of Memphi. Photocopied.
- Chow, W. C., Harrison, G. L., McKinnon, J. L., & Wu. A. (2002). The organizational culture of public accounting firms: Evidence from Taiwanese local and US affiliated firms. *Accounting Organization and Society*, 27, 347-360.
- Coates, G. (1997). *Organization Men-Women and Organizational Culture*. Retrieved from <http://www.socresonline.org.uk/2/3/7.html>
- Daniel, R. D. (1990). *Effectiveness*. Retrieved from <https://sites.google.com/site/darunsitpattanarangsana/sara-na-ru/watnhrm-xngkhkr>
- Daft, R. L. (2012). *The leadership experience*. Retrieved from <https://ajsuthasinee.files.wordpress.com/.../e0b8a7e0b8b1e0b892e0>
- Kaliyamoorthy, S., & Kumar, M. (2001). Organizational culture and commitment in Public Limited Companies. *The Journal of Indian Management and Strategy*, 6(4), 44-47.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Patterson, S. A. (1999). *Organizational culture and performance in academia*.

Retrieved from http://aquila.usm.edu/theses_dissertations/3678/

<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9840839>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามคำถามสัมภาษณ์



แบบสอบถาม

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัทอุตสาหกรรมสี
เคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ถูกจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของพนักงาน

โปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะถูกใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ผู้ศึกษาหวังว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งจากขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาวปริดาภรณ์ บุญเลิศ

รหัสนักศึกษา 58750011

นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 20 ปี () 2. 20-30 ปี
() 3. 31-40 ปี () 4. 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย (ม.6) () 2. มัธยมตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช.
() 3. อนุปริญญา หรือ ปวส. () 4. ปริญญาตรี
() 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 2. 10,001-20,000 บาท
() 3. 20,001-30,000 บาท () 4. 30,001-40,000 บาท
() 5. 40,001 บาทขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน

- () 1. ต่ำกว่า 5 ปี () 2. 5-10 ปี
() 3. 10-15 ปี () 4. มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง

(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความกระชับ					
1. ท่านแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำในการทำงาน					
2. ท่านให้ความเอาใจใส่ในความละเอียดของงาน					
3. องค์กรมีการระบุการทำงานที่ถูกต้องอย่างเป็นทางการ					
ด้านความทะเยอทะยาน					
4. ท่านมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมมุ่งเน้นเอาชนะคู่แข่ง					
5. ท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
ด้านความคล่องแคล่ว ว่องไว					
6. ท่านมีการพัฒนามาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ต่อทัศนคติ วิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ ขององค์กร					
8. ท่านได้รับการกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร					
ด้านความสามัคคี					
9. ท่านและเพื่อนพนักงานมีการทำงานร่วมกันในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
10. ท่านมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
ด้านความตื่นตัว					
12. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อรองรับสถานการณ์ที่คับขัน					
13. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
14. เมื่อเกิดสถานการณ์คับขัน ท่านมีการรับมือและตอบสนองได้ดี					
ด้านความไม่ย่อท้อ					
15. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน					
16. ท่านมีเป้าหมายในการทำธุรกิจอย่างชัดเจน					
17. ท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลความสำเร็จของงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง

(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ประสิทธิภาพของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความแข็งแกร่งขององค์กร					
18. องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง					
19. องค์กรมีความเป็นหนึ่งในธุรกิจนี้					
20. เมื่อพูดถึงธุรกิจนี้ องค์กรจะอยู่ในอันดับต้น ๆ เสมอ					
พลังผลักดันของพนักงาน					
21. ท่านมีความจงรักภักดีกับองค์กร					

ประสิทธิภาพของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
22. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร					
23. ท่านทำงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ					
ความจงรักภักดีของลูกค้า					
24. ลูกค้ามีความเชื่อมั่นในคุณภาพสินค้า การบริการรวมถึงบริการหลังการขายของบริษัท					
25. เมื่อเกิดปัญหาลูกค้ามีความเชื่อมั่นว่าบริษัทจะสามารถแก้ปัญหาได้					
26. ลูกค้ามีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กร					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของท่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กรผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีวิธีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตถูกจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 15 ตัวอย่าง จะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยการสัมภาษณ์ทั้งหมด 3 กลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้
กลุ่มที่ 1 ระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 5 คน
กลุ่มที่ 2 ระดับหัวหน้างาน จำนวน 5 คน
กลุ่มที่ 3 ระดับพนักงาน จำนวน 5 คน

โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะถูกใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ผู้ศึกษาหวังว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาวปรีดาภรณ์ บุญเลิศ

รหัสนักศึกษา 58750011

นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ด้านความกระชับ

1. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านความกระชับ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ด้านความทะเยอทะยาน

2. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านความทะเยอทะยาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ด้านความคล่องแคล่วว่องไว

3. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านความคล่องแคล่วว่องไว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ด้านความสามัคคี

4. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านความสามัคคี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ด้านความตื่นตัว

5. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านความตื่นตัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ด้านความไม่ย่อท้อ

6. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านความไม่ย่อท้อ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

เรื่องความแข็งแกร่งขององค์กร

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเรื่องความแข็งแกร่งของ
องค์กรควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

เรื่องพลังผลักดันของพนักงาน

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเรื่องพลังผลักดันของ
พนักงานควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

เรื่องความจงรักภักดีของลูกค้ำ

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเรื่องเรื่อง
ความจงรักภักดีของลูกค้ำควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก ค
ผลตรวจอักษรวิสุทธิ

บทที่ 1

Plagiarism Checking Report

Created on Jul 1, 2017 at 22:39 PM

Print Report

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
535560	Jul 1, 2017 at 22:39 PM	58750011@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 1.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

Show 10 entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
-----	-------	-----------	--------	------------------

บทที่ 2

Plagiarism Checking Report

Created on Jul 1, 2017 at 22:37 PM

Print Report

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
535556	Jul 1, 2017 at 22:37 PM	58750011@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 2.docx	Completed	3.79 %

Match Overview

Show 10 entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ลักษณะขององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามทัศนะของบุคลากร วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร Nature and Composition of Organizational culture of Sirindhorn College of Public Health as perceived by Staffs in Sirindhorn College of Publi	ดำรงศักดิ์ สงแสง	มหาวิทยาลัยบูรพา	1.70 %

บทที่ 3

Plagiarism Checking Report

Created on Jul 1, 2017 at 22:40 PM

[Print Report](#)

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
535562	Jul 1, 2017 at 22:40 PM	58750011@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 3.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
-----	-------	-----------	--------	------------------

บทที่ 4

Plagiarism Checking Report

Created on Jul 1, 2017 at 22:43 PM

[Print Report](#)

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
535566	Jul 1, 2017 at 22:43 PM	58750011@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 4.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
-----	-------	-----------	--------	------------------

บทที่ 5

Plagiarism Checking Report

Created on Jul 1, 2017 at 22:44 PM

[Print Report](#)

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
535567	Jul 1, 2017 at 22:44 PM	58750011@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บท 5.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				
NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX