

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ
ระดับชาติ
ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย

ครั้งที่

8

วิจัยแบบบูรณาการ
สรรค์สร้างนวัตกรรม
ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม

ณ อาคารศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

วันอาทิตย์ที่ 1 มีนาคม 2563

สถาบันวิจัยและพัฒนา

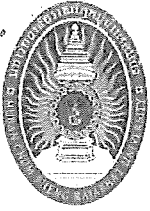
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และเครือข่ายเจ้าภาพร่วม



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

พิจารณาบทความวิจัยและบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 8

รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ โสตะ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.พรธนี บัญชรหัตถกิจ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี รอดจากภัย	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย พุทธวงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิตา วรรณพิรุณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์นารถ นาถวานันต์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ แก้วขาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรระ เพิ่มชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.พนอเนือง สุทัศน์ ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ปิ่นพิลา	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รองศาสตราจารย์ ดร.ต่อศักดิ์ แก้วจรัสวิไล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจนศักดิ์ เอกบุรณะวัฒน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภมรรัตน์ วิริยะการุณย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สยาม แกมขุนทด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มหศักดิ์ เกตุฉ่ำ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ อนุรักษอุดม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ สุขเมธ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อศักดิ์ ขอแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกมล ไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ แสงทองพินิจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสาน ตั้งยืนยงวัฒนา	มหาวิทยาลัยรังสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณะ โสขุม่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภาพร กล้าสกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

"วิจัยแบบบูรณาการ สรรค์สร้างนวัตกรรม ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม"

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8
ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย วันที่ 1 มีนาคม 2563

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เฝือกบัวขาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิกษิต์ กัลยาณมิตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม

ราชูปถัมภ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา จุ้ยทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม

ราชูปถัมภ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล ปทุมมาเกษร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม

ราชูปถัมภ์

อาจารย์ ดร.ศิริประภา แก้วแจ้ง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีไทรภู

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์ ดร.ปรีชา อุตระกุล

ข้าราชการเกษียณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อาจารย์ ดร.เฉลียว เพชรทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

อาจารย์ ดร.วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตกุล

มหาวิทยาลัยสยาม

อาจารย์ ดร.ชุตินา มาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

ดร.ปรัชญา มหาวิทยาลัยมนตรี

สำนักงานอัยการสูงสุด

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

พิจารณาบทความวิจัยและบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงานสืบเนื่อง
จากการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 8

รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย ยมดิษฐ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชฎาพร โปศัยสุวรรณค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ตรีสวัสดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรพล นามบุญเรือง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล อูสายพันธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงเกียรติ อิงคามระธร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รพีพรรณ กองตุ้ม

อาจารย์ ดร.พุทธพร พุ่มโรจน์

อาจารย์ ดร.อดิศักดิ์ แสงส่องฟ้า



การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในธุรกิจ
ประกอบรถยนต์

ORGANIZATIONAL CULTURE DEVELOPMENT SUPPORTTING THE WORK
EFFICIENCY IN CAR ASSEMBLY BUSINESS

อภิสิทธิ์ ปุชนียกุล¹, ธนินท์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ และ 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทประกอบรถยนต์จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 341 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลแสดงในรูปของ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ T-test, One-Way ANOVA และ Multiple regression analysis

ผลการศึกษาพบว่า (1) วัฒนธรรมองค์การในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ด้านค่านิยม ด้านปรัชญาขององค์การ ด้านบรรยากาศขององค์การ และด้านบรรทัดฐาน มีความสำคัญเรียงตามลำดับ (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร (4) ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร และ (5) วัฒนธรรมขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ธุรกิจประกอบรถยนต์

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the organizational culture in the automobile assembly business in Samut Sakhon province, 2) To study the factors that affected organizational culture, and 3) to study the organizational culture that affected administrative efficiency. This quantitative research methods used questionnaires to collect data from 341 persons worked in the automobile assembly company in Samut Sakhon province by. Data were analyzed and shown in the forms of frequency,



percentage, average and standard deviation, and assumption testing by T-test, One-Way ANOVA and Multiple regression analysis.

The results showed that (1) Organizational culture in the automobile assembly business in Samut Sakhon province such as regarding rules and regulations, values, philosophy of the organization, the circumstance of the organization and norms played role important factors respectively. (2) Difference in Personal factors including gender, age, education, family status, monthly income, working age didn't affect the differentiation in organizational culture by the sample's viewpoint. (3) Internal factors affected the organizational culture at the significant level 0.05. (4) External environment factors affected the organizational culture at the significant level 0.05. (5) The organizational culture affected the efficiency of the organization's administration at the significant level 0.05.

Keywords : organizational culture, work efficiency, car assembly business

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การหลายแห่งให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การ และการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งผลที่ตามมาคือทำให้องค์การเป็นองค์การที่ดีมีวัฒนธรรมเข้มแข็งและเป็นกฎเกณฑ์บรรทัดฐานให้พนักงานในองค์การปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกันจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ซึ่งในการดำเนินธุรกิจจำเป็นต้องพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพที่ดีพอที่จะแข่งขันและอยู่รอด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และในการดำเนินงานในองค์กรนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือความสามัคคีในการทำงานร่วมกันของพนักงาน ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สามารถสร้างความได้เปรียบให้แก่องค์กรได้แต่ต้องเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์การด้วยค่านิยมขององค์การเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งค่านิยมนี้จะแสดงออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การที่ใช้อยู่ภายในแต่ละองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์การธุรกิจต่อการแสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวขององค์การแต่ละแห่งและยังพบว่ามีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ บ่อยครั้งที่เป็ผลมาจากวัฒนธรรมองค์การไม่ว่าจะเป็้องค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เป็้องค์การภาคเอกชน หรือราชการ ทุกองค์การต่างล้วนต้องมีวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้ทุกคนที่ทำงานอยู่ร่วมกันในองค์การนี้มีระเบียบแบบแผนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีระบบการทำงานเป็นหนึ่งเดียวมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเปรียบเสมือนสังคัมที่ช่วยให้สมาชิกในองค์การรวมตัวกัน ในทางตรงกันข้ามองค์การที่ขาดวัฒนธรรมจะทำให้้องค์การเป็้องค์การที่ระส่ำระสายขาดศูนย์รวมพลังที่จะยึดเหนี่ยวพนักงานเข้าด้วยกัน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน การสื่อสารในองค์การมักไร้ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของ้องค์การน้อย หรืออาจจะไม่พบเลยก็เป็ได้ (กริช สืบสนธิ, 2538) สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในประเทศไทย ได้มีการศึกษาว่าแต่ละ้องค์การมีวัฒนธรรมองค์การแบบใด เช่น วัฒนธรรมองค์การของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มุ่งเน้นผลลัพธ์และนวัตกรรม (จินต์ทอง แสนคงสุ, 2545) วัฒนธรรม้องค์การของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (วงเดือน จานสิบลี, 2548) และ (ธกส.) วัฒนธรรม้องค์การของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บัญญัติ ท้วมสุข, 2549) มุ่งเน้นกฎระเบียบหรือระบบราชการ แต่ไม่ค่อยมีการศึกษาวิจัยในลักษณะนี้กับบริษัทหรือ้องค์การเอกชน



ดังนั้น จากความสำคัญของปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและ ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของธุรกิจที่ประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ พัฒนามาจากธุรกิจขนาดกลาง ที่เน้นการบำรุงรักษาและซ่อมแซม และกลายเป็นการประกอบรถยนต์เฉพาะกิจในปัจจุบัน โดยมีแนวโน้มที่จะขยายสาขาของธุรกิจต่อไป ประกอบกับมีพนักงานจำนวนมาก ในช่วงอายุที่แตกต่างกัน แต่สามารถอยู่ร่วมและพัฒนาองค์กรให้เติบโตขึ้นได้ งานวิจัยชิ้นนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัย ภายในองค์กร ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่ โดยหวังว่าผล ของการศึกษาจะสามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานของธุรกิจ ตลอดจนแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การพัฒนาธุรกิจ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัยแสดงในตารางที่ 1 มีดังนี้

ตารางที่ 1 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐาน	รายละเอียด
H1	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
H2	ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร
H3	ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร
H4	วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยแบ่งเป็นด้านวิชาการ และด้านการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร
3. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร

2. ประโยชน์ด้านการนำไปปฏิบัติ

ประโยชน์ในทางปฏิบัติจากงานวิจัยนี้ ผลการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เข้ากับธุรกิจได้ โดยแยกออกเป็น มุมมองต่างๆ ดังนี้ เพื่อเป็นข้อมูลกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรที่ประกอบธุรกิจคล้ายกันหรือใกล้เคียงกัน ใช้ สำหรับกำหนดแนวทางและวางแผนเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารงาน



การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยภายใน (ทีมงานเอ็นเทรนนิ่ง, 2561) มีรายละเอียดดังนี้ พฤติกรรม การกระทำ ความคิด และความเชื่อ ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งองค์กรหรือผู้วิเคราะห์ไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นเองหรือแก้ไขปัจจัยดังกล่าวได้ จึงใช้เครื่องมือ PEST Analysis ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (Greedisgoods, 2560)

1. Political การเมือง คือ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลและจากประเทศที่จะเข้าไปลงทุน ซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจขององค์กร
2. Economic เศรษฐกิจ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น อัตราการจ้างงาน อัตราการว่างงาน ซึ่งสามารถบอกได้ว่าเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในระดับที่น่าสนใจหรือไม่
3. Social สังคม คือ เรื่องที่เกี่ยวกับด้านสังคม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ หรือค่านิยมในการทำงาน
4. Technology เทคโนโลยี คือ การวิเคราะห์ดูว่าเทคโนโลยีขององค์กรที่ทำการวิเคราะห์มีความพร้อมที่จะบริหารงานหรือไม่ รวมถึงการเข้าถึงและพัฒนาเทคโนโลยีขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ (Moorhead & Griffin 1995: 440)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546)

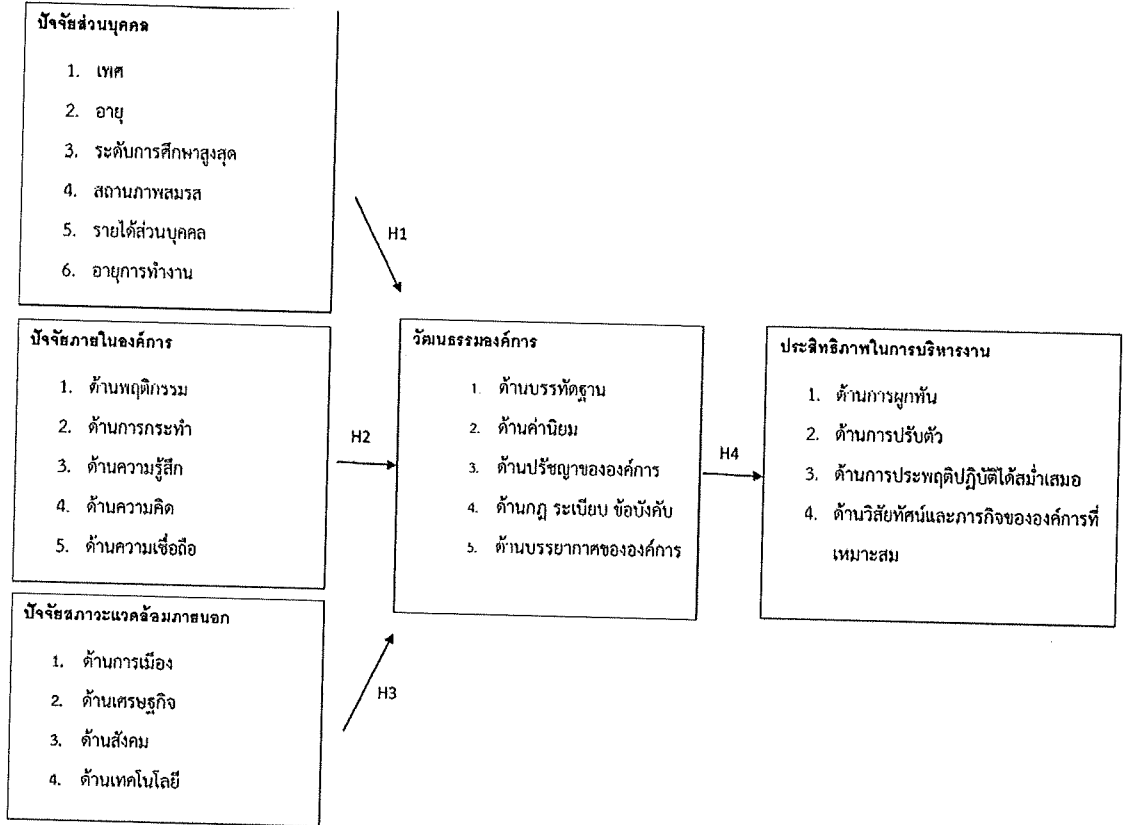
ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น (Ryan and Smith, 1954)

ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด (นันทนา ธรรมบุศย์, 2540)



กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสร้างกรอบงานวิจัยได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในเรื่องการศึกษาถึงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในธุรกิจเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทำงานในบริษัทประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยทำการเก็บข้อมูลได้จำนวน 341 คน ใช้เวลาในการศึกษางานวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม 256

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ วารสาร แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง



จำนวน 30 ตัวอย่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งค่าที่ได้ไม่ควรต่ำกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (ลัดดาวัลย์ เพชร โรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547) จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.976 ดังนั้นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งปัจจัยภายในองค์การ, ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก, วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพในการบริหารงาน เท่ากับ 0.911, 0.931, 0.942 และ 0.947 ตามลำดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเป็นผู้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 341 ตัวอย่าง หลังจากกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้จะทำการเก็บตัวอย่างจากกลุ่มพนักงานที่ทำงานในบริษัทประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้แบบสอบถามเอกสารในการเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มแบบง่าย จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามเอกสาร โดยทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน 2562

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

งานวิจัยนี้หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการตรวจสอบเพื่อให้คะแนนและทำการประมวลผลด้วยซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ (SPSS) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน

1. การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 120-127

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.การวิเคราะห์สถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบ t-test การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ที่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.8 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ที่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.1



ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในขององค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านพฤติกรรมมากที่สุด($\bar{X} = 4.40, SD = 0.64$) รองลงมาคือ ด้านการกระทำ($\bar{X} = 4.16, SD = .67$) ด้านความรู้สึกลึก($\bar{X} = 4.13, SD = 0.79$) ด้านความคิด($\bar{X} = 4.11, SD = 0.68$) ด้านความเชื่อถือ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.87$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีมากที่สุด($\bar{X} = 4.09, SD = 0.71$) รองลงมาคือ ด้านการเมือง($\bar{X} = 4.07, SD = 0.88$) ด้านสังคม($\bar{X} = 3.94, SD = 0.87$) ด้านเศรษฐกิจ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.75$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี โดยให้ความสำคัญด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมากที่สุด($\bar{X} = 4.16, SD = 0.76$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยม($\bar{X} = 4.12, SD = 0.75$) ด้านปรัชญาขององค์การ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.73$) ด้านบรรยากาศขององค์การ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.71$) ด้านบรรทัดฐาน($\bar{X} = 4.05, SD = 0.65$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการบริหารงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การอยู่ในระดับดี โดยให้ความสำคัญด้านการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ($\bar{X} = 4.34, SD = 0.65$) รองลงมาคือ ด้านการผูกพัน($\bar{X} = 4.07, SD = 0.74$) ด้านวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม($\bar{X} = 4.04, SD = 0.67$) ด้านการปรับตัว($\bar{X} = 3.87, SD = 0.89$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ส่วนบุคคล และอายุการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	1.116	0.265		4.211	0.000
พฤติกรรม	0.253	0.057	0.276	4.436	0.000*
ความรู้สึกลึก	0.217	0.055	0.296	3.922	0.000*
ความเชื่อถือ	0.243	0.050	0.361	4.873	0.000*
F-Value = 51.595		Sig. = 0.000*			
Adjusted R ² = 0.520		Durbin-Watson = 1.876			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบค่า F-test เท่ากับ 51.595 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ผลการทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.876 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.520 แสดงว่า ด้านปัจจัยภายในองค์การสามารถอธิบายความผันแปรของวัฒนธรรม



องค์การได้ร้อยละ 52 การทดสอบค่าด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านความเชื่อเยื่อ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	1.713	0.179		9.580	0.000
สังคม	0.418	0.064	0.539	6.572	0.000*
เทคโนโลยี	0.180	0.055	0.266	3.244	0.001*
F-Value = 91.761 Sig. = 0.000*					
Adjusted R ² = 0.565 Durbin-Watson = 1.816					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบค่า F-test เท่ากับ 91.761 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ผลการทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.816 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.565 แสดงว่า ด้านปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกสามารถอธิบายความผันแปรของวัฒนธรรมองค์การได้ร้อยละ 56.5 การทดสอบค่าด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. b	Beta	t	Sig.
Constant	1.118	0.208		5.374	0.000
ค่านิยม	0.262	0.051	0.339	5.115	0.000*
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	0.245	0.056	0.320	4.378	0.000*
บรรยากาศขององค์การ	0.215	0.060	0.236	3.569	0.000*
F-Value = 70.321 Sig. = 0.000*					
Adjusted R ² = 0.598 Durbin-Watson = 2.150					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.150 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.598 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการบริหารงานได้ร้อยละ 59.8 การทดสอบค่าด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านค่านิยม ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และด้านบรรยากาศขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า (1) วัฒนธรรมองค์การในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาครด้านกฎระเบียบ และข้อบังคับ ด้านค่านิยม ด้านปรัชญาขององค์การ ด้านบรรยากาศขององค์การ และด้านบรรทัดฐาน มีความสำคัญเรียงตามลำดับ (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร (4) ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร และ (5) วัฒนธรรมขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในธุรกิจประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร

การอภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ส่วนบุคคล และอายุการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ พบว่าเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัททุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้กับกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคัมสัน อินกัน(2547) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุหรืออายุการทำงาน พบว่าอายุหรืออายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัททุกคนมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมระหว่างองค์การ มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บริหารที่ดีทำให้องค์การมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภคินี ศรีธธา (2549) ศึกษาวัฒนธรรมขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด ที่มีอายุและอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ในด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามระดับการศึกษาและ สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัทมีความผูกพันกับองค์กร ไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างไร สถานภาพทางสมรสจะเป็นอย่างไร ทุกคนล้วนทำงานเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ คัมสัน อินกัน (2547) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมขององค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยภายในองค์การ พบว่า ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก ด้านความเชื่อถือส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในองค์การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน



รวมทั้งองค์การมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพแสดงความคิดเห็นตตสินใจการทำงานเองและตตสินใจแก้ปัญหาโดยไตร่ตรองถึงสาเหตุการแก้ปัญหาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของกฤษฎา ลดาสุวรรณ (2554) ศึกษาการสร้างความสุขในองค์การด้วยวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว พบว่าพนักงานขององค์การรู้สึกว่าการได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดครันทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง นอกจากนี้ผู้นำองค์การยังเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสรภาพในการทำงานและตตสินใจอีกด้วย พนักงานจึงรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเหมือนเป็นสมาชิกครอบครัวเดียวกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ วิวัฒนาวิชศาสตร์ (2547) ที่พบว่าปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน และสอดคล้องกับธีรพร สุทธิโส (2550) ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้วยเช่นกัน

สำหรับปัจจัยภายในในองค์การ ด้านการกระทำและด้านความคิดที่ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเป็นเพราะพนักงานมีระบบการทำงานเป็นแบบทีมงาน ทำงานและวิเคราะห์ปัญหาการทำงานร่วมกัน ไม่นเน้นความคิดเห็นส่วนบุคคลเป็นหลัก

3. ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก พบว่า ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยสนับสนุนในการทำงานมากขึ้นทำให้ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Polutova (2014) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกเกิดขึ้นในกระบวนการของสถานประกอบการซึ่งประสพกับอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จำนวนผู้บริโภคสินค้าและบริการของสถานประกอบการนั้นถูกกำหนดโดยกิจกรรมขององค์กรคุณสมบัติเฉพาะของผลิตภัณฑ์และบริการตลาดการขายขนาดการผลิตราคาสินค้าและบริการและปัจจัยอื่น ๆ สภาพแวดล้อมนี้มีความหลากหลายมากและมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อกิจกรรมของทุกองค์กร

สำหรับปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง มีการกำหนดโครงสร้างองค์การและสายงานบังคับบัญชาที่แน่นอน และด้านเศรษฐกิจ พนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมเพียงพอและไม่มีปัญหาในเรื่องงานสัมพันธ์ ดังนั้น ปัจจัยทั้ง 2 จึงไม่ได้ส่งผลต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ

4. วัฒนธรรมองค์การ พบว่า ด้านค่านิยม ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และด้านบรรยากาศขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การมีบรรทัดฐาน มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามลักษณะและมาตรฐานที่กำหนดแนวทางไว้อย่างชัดเจน มีค่านิยมที่เน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ มีแนวทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจนจึงทำให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ความเข้าใจและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

สำหรับวัฒนธรรมองค์การ ด้านบรรทัดฐานและด้านปรัชญาขององค์การ เนื่องจากองค์การมีการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการทำงานรวมทั้งมีนโยบายเกี่ยวกับงานด้านคุณภาพองค์การเป็นแนวทางอย่างชัดเจน ดังนั้น ปัจจัยทั้ง 2 จึงไม่ได้ส่งผลต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ธุรกิจอื่นที่ใกล้เคียงและสามารถนำไปต่อยอดการศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ ได้ โดยนำผลการศึกษาไปใช้ได้ดังนี้



1. จากการศึกษาด้านปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านพฤติกรรมมีความสำคัญมากที่สุด คือ การที่องค์การสามารถเรียนรู้และเข้าใจพฤติกรรมของพนักงานได้จะส่งผลดีต่อการทำงานและจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. จากการศึกษาด้านปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านสังคมมีความสำคัญมากที่สุด คือ การที่องค์การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้ออำนวยต่อสภาพแวดล้อมการทำงานจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านค่านิยมมีความสำคัญมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ จะทำให้เกิดการยอมรับ และเต็มใจในการทำงานให้กับองค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การต่อยอดการวิจัยสามารถทำได้ในหลายๆ แนวทางดังนี้

1. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความชัดเจนมากขึ้นในแง่ของเหตุและผลการวิจัย

2. นำกรอบการวิจัยนี้ ไปศึกษาเพิ่มเติมในธุรกิจอื่น ๆ ในประเทศไทยที่มีลักษณะแตกต่างต่อไป เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

3. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมไปใช้ในกรอบการวิจัยของงานวิจัยชิ้นนี้ด้วย เช่น ภาวะผู้นำ เพื่อให้ครอบคลุมผลการศึกษามากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ลดาสุวรรณ. (2554). การสร้างความสุขในองค์กรด้วยวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). สถิติสำหรับงานวิจัย 2548. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คมสัน อินกัน. (2547). ทิศนของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จันททอง แสนคงสุข. (2545). วัฒนธรรมองค์การของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีรพร สุทธิโส. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในงานผลิตรถยนต์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นันทนา ธรรมบุศย์. (2540) " การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, " วารสารแนะแนว. 31 (166) : 25-30.
- บัญญัติ ท่วมสุข. (2549). วัฒนธรรมองค์การบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภคณีจ ศรีธธา. (2549). วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วงเดือน จานสืบสี. (2548). วัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยา ด้านอำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- สุวรรณณี วัฒนาวณิชศาสตร์. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังการควบรวมกิจการ กรณีศึกษา
ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มี
ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. สาร
นิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เอ็นเทรนนิ่ง. (2561). ปัจจัยที่สำคัญของการเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม, 2562, จากชื่อเว็บไซต์
: <https://www.enttraining.net/article/ปัจจัยที่สำคัญของการเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร/>
- Greedisgoods. (2560). PEST คืออะไร? และการวิเคราะห์ PEST Analysis. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม, 2562, จาก
เว็บไซต์ : <https://greedisgoods.com/pest>
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (1995). Organizational behavior. (4th ed.). Boston : Houghton Mifflin.
- Polutova M.A. (2014). Theoretical and methodological approaches to the organization as an open
system: the internal and external environment of the organization. Bulletin of
Transbaikal State University,3 (106): 75-86
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. 1954. Principle of Industrial Psychology. New York : The Mcnanla Press
Company.
- Yamane,Taro . (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Third edition. New York: Harper and Row
Publication.