

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น

รุ่งทิวา คำเป็กเครือ

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2559

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
CULTURE AND JOB PERFORMANCE
A CASE STUDY OF A THAI-JAPANESE COMPANY

Rungtiwa Khampekkhruea

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program

in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2016

หัวข้อสารนิพนธ์

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น

โดย

รุ่งทิวา คำเบิกเครือ

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ)

..... กรรมการ

(ดร. เอิบ พงษ์ทอง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

รุ่งทิวา คำเป็กเครือ : วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์, 101 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในบริษัทไทย-ญี่ปุ่น และเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางด้าน
ประชากรศาสตร์ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีสถานภาพการสมรส โสด และมี
ประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กร 1-9 ปี

ผลการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ได้แก่ (เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานได้แก่ (คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงาน ค่าใช้จ่ายในงาน)
แตกต่างกัน

ผลการศึกษาระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทางด้านการ
เน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา ($\bar{X}=3.59$) และด้านการควบคุมคุณภาพ ($\bar{X}=3.50$) ที่อยู่ใน
ระดับสูง และด้านการวางแผนระยะยาว ($\bar{X}=3.47$) ก็อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ในระดับสูง $r=0.615$ ด้านปริมาณของงาน
ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน ในระดับปานกลาง $r=0.498$, $r=0.475$, $r=0.475$
ตามลำดับ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้งาน มีความสัมพันธ์กับ
วัฒนธรรมองค์กรด้านการวางแผนระยะยาว ในระดับปานกลาง $r=0.574$, $r=0.479$, $r=0.454$
ตามลำดับ และด้านค่าใช้จ่ายในงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรด้านมีความยืดหยุ่น ใน
ระดับปานกลาง $r=0.439$

RUNGTIWA KHAMPEKKHRUEA : THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB PERFORMANCE: A CASE STUDY OF A THAI-JAPANESE COMPANY. ADVISOR : DR. BOONYADA NASOMBOON, 101 PP.

The purposes of this research are to study the relationship between organizational culture and job performance in a Thai-Japanese company, and to study the demographic variables that affect the work efficiency of the sample of 300 employees. The research method used in collecting data is a questionnaire survey. The data analysis methods used are Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, the one-way analysis of variance (ANOVA), and the Pearson Correlation Coefficient.

Most of the respondents are male, single, aged between 30-40, graduated with a bachelor's degree and having been working for the company for 1-9 years with salary between 15,001-20,000 THB per month.

The results of the study on the demographic variables suggested that the differences in the demographic variables, including sex, age, the level of education, the length of the service, marital status, and salary, caused different levels of work efficiency, in terms of quality of work, quantity of work, working time and cost of operation.

The results of the study on the organizational culture indicated that the characteristic of learning and development was at high level ($\bar{X}=3.59$), followed by the characteristic of quality control ($\bar{X}=3.50$), and the characteristic of long-term planning ($\bar{X}=3.47$), which were both considered high level, as well.

The research also found that, first, the characteristics of organizational culture had a positive correlation with the work efficiency: in terms of quality of work at high level ($r=0.615$), and in terms of quantity of work, working time, and cost of operation at moderate level ($r=0.498$, $r=0.475$, $r=0.475$ respectively). Second, the work efficiency in terms of quality of work, quantity of work and working time had a correlation with the characteristic of organizational culture of long-term planning at moderate level ($r=0.574$, $r=0.479$, $r=0.454$ respectively). Finally, the work efficiency in terms of cost of operation had a correlation with the characteristic of organizational culture of flexibility at moderate level ($r=0.439$).

Graduate School

Field of Study Japanese Business

Academic Year 2016

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงคณะอาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่นทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ และ ดร. เอิบ พงษ์พงษ์ ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการและ กรรมการในการสอบรายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ ดังนั้นทางผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณ ท่านต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ สละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม ตลอดจนบิดามารดาที่ให้ความสนใจในการทำสารนิพนธ์ด้วยดีเสมอ มา จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีสุดท้ายนี้ทางผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจเพื่อนำไปใช้ในการประกอบความรู้ในอนาคต หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาจึงขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

รุ่งทิวา คำเป็กเครือ

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
 บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	5
สมมติฐานของงานวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร .	35
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	45
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	50
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	52
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	70
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผลการวิจัย	85
ข้อเสนอแนะ.....	88
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	95
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	101

สารบัญตาราง

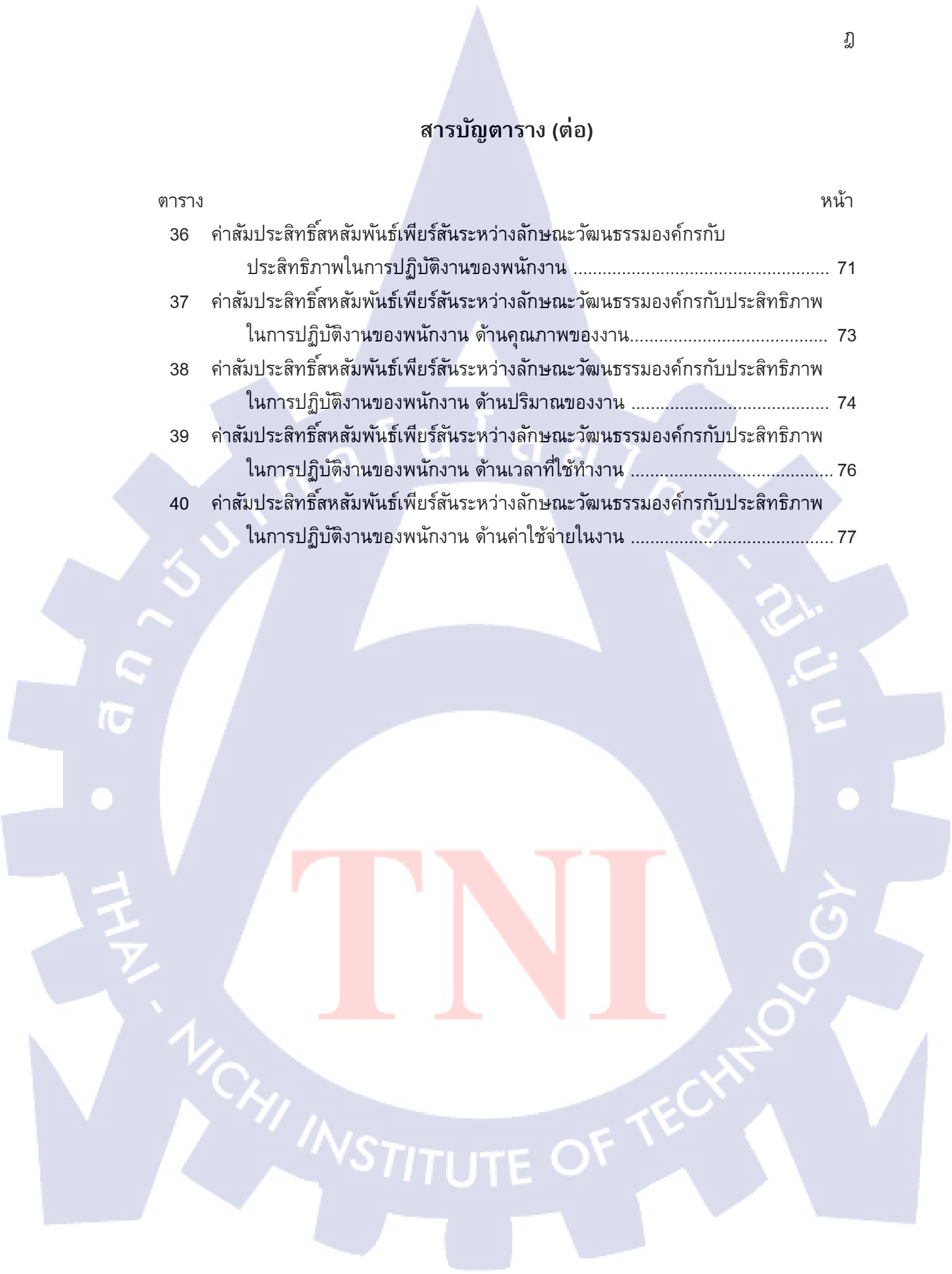
ตาราง	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถามลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	26
2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	27
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	32
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม	33
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	33
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรสของผู้ตอบ แบบสอบถาม	34
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
9 ระดับความสำคัญของด้านต่าง ๆ ของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	35
10 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการยึดระบบอาวุโสโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	36
11 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรและ การทำงานตลอดชีพโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	37
12 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการตั้งใจแบบกลุ่มโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	38
13 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการที่เน้นคุณภาพโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	39
14 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	40
15 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยน หน้าที่โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	41
16 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการวางแผนระยะยาวโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	42
17 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านมีความยืดหยุ่นโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการให้ของขวัญโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	44
19 ระดับความสำคัญของด้านต่าง ๆ ของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	45
20 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แสดงออกโดยใช้ค่า ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	46
21 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	47
22 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	48
23 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	49
24 การวิเคราะห์และทดสอบระดับวัฒนธรรมองค์กร	50
25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	52
26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	54
27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	56
28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	58
29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	60
30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	61
31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการทำงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	63
32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างสถานภาพการสมรสที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	64
33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพการสมรสกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	65
34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	67
35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 71
37	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน..... 73
38	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน 74
39	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน 76
40	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน 77



TNI

สารบัญรูป

รูป

หน้า

1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
---	-----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบให้ประเทศต้องเผชิญปัญหาในหลาย ๆ ด้านที่สำคัญ แม้ว่าในบริบทของการพัฒนาประเทศไทย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามาร่วมกันพัฒนาประเทศ และเพื่อให้การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นี้สามารถนำไปสู่ปฏิบัติได้จริง บรรลุเป้าหมาย และในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายใน และภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วง แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ (1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ (4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2558)

มนุษย์เราไม่มีใครที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่ คนเราจะต้องมีการ ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมที่ตนดำรงอยู่และสังคมอื่น ๆ ที่ตนต้องไปสัมพันธ์เกี่ยวข้อง และเมื่อระบบการคมนาคมพัฒนาจน ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการสัญจรไปมาก็ยิ่งทำให้คนเรามี โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์กับคนในสังคมอื่น ๆ ได้มากและหลากหลายยิ่งขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าเมื่อเรามีโอกาสในการติดต่อ สื่อสารกับวัฒนธรรมอื่นและรู้จักวัฒนธรรมอื่นที่นอกเหนือจากวัฒนธรรมของเราเองมากขึ้น โอกาสของการเคลื่อนย้ายวัฒนธรรม ระหว่างกลุ่มและระหว่างวัฒนธรรมก็มีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งการเคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรมในที่นี้หมายถึงวัฒนธรรมจากสังคมหนึ่ง ได้มีการเคลื่อนไปยังอีกสังคมหนึ่ง ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนาของ ผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมและทั้งการซึมซับและการเรียนรู้ผ่านระบบ ของผู้รับวัฒนธรรมใหม่ ในอดีตการ

เคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเด่นชัดจาก กรณีการล่าอาณานิคม เมื่อประเทศที่มีอำนาจที่เหนือกว่าสามารถ เข้าครอบครองดินแดนนั้นได้ก็จะบีบบังคับให้ประเทศในอาณานิคม รับและเรียนรู้ภาษา ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรม ต่าง ๆ ของประเทศตน แต่ในปัจจุบันอำนาจและอิทธิพลทางเศรษฐกิจ รวมถึงสื่อและเทคโนโลยีได้ กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ประเทศที่มีอำนาจทาง เศรษฐกิจได้ใช้ขยายตลาดการค้าเพื่อดำรงความมี เสถียรภาพของการเป็นประเทศมหาอำนาจทาง เศรษฐกิจ ขณะเดียวกันเหล่าประชาชาติที่ยังไม่มี ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจเองก็ต้องการมีความ สัมพันธ์ทางเศรษฐกิจกับประเทศที่มีอำนาจทาง เศรษฐกิจ ดังนั้นการเคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรมใน ปัจจุบันจึงได้เปลี่ยนมาอยู่ในรูปแบบการค้าข้ามชาติ การท่องเที่ยว การศึกษาเป็นสำคัญ และจากการที่ ปัจจุบันโลกเราได้พัฒนาไปสู่สังคมสารสนเทศซึ่ง แม้ว่าคนเราไม่มีการเดินทางติดต่อไปมาระหว่างกัน แต่เราก็สามารถติดต่อสื่อสารหรือรับรู้ข่าวสาร และ วัฒนธรรมของอีกฝ่ายหนึ่งได้โดยผ่านทางระบบ สื่อสารที่ทันสมัย ได้แก่ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต โทรทัศน์ระหว่างประเทศ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ระบบสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการเร่งให้เกิดการ เคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรมในอัตราที่เร็วและขยาย พื้นที่ออกไปมากขึ้น การเคลื่อนย้ายวัฒนธรรมมีผลต่อทั้งผู้เป็น เจ้าของวัฒนธรรมและผู้รับวัฒนธรรมใหม่กล่าวคือ เมื่อวัฒนธรรมที่เคลื่อนย้ายเข้ามาที่เป็นที่รู้จักหรือได้ รับความนิยมในสังคมที่รับวัฒนธรรมนั้นก็จะส่งผลให้ ส่งออกหรือจำหน่ายสินค้าและบริการได้มากขึ้น และหากสามารถขยายฐานขึ้นเป็น วัฒนธรรมโลกได้ก็ยิ่ง เพิ่มตลาดให้กว้างขวางออกไปก่อให้เกิดการได้ เปรียบดุลการค้ากับ ต่างประเทศในระยะยาว เศรษฐกิจของประเทศจะมีความมั่นคงยิ่งขึ้น และเมื่อ มีวัฒนธรรมย่อยที่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมตน กระจายอยู่ทั่วไปจะก่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการ ปรับตัวกับการใช้ชีวิตนอกประเทศ ส่วนผู้รับ วัฒนธรรมหากขาดการเรียนรู้ในการรับหรือเลือกเอา ส่วนดีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนและสังคมคน ในสังคมนั้นก็อาจจะมีพฤติกรรมและวิถีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไปจนมีอาจดำรงความเป็นเอกลักษณ์ ในความเป็นตนได้ สำหรับประเทศไทยนั้นสังเกตได้ว่าในปัจจุบัน วัฒนธรรมญี่ปุ่นเคลื่อนย้ายและแทรกซึมเข้ามาอยู่ใน สังคมไทยอยู่ไม่น้อย ทั้งในส่วนที่เป็นวัฒนธรรมที่จับ ต้องได้ซึ่งอยู่ในรูปอาหารการกินจะเห็นได้ว่ามีร้าน อาหารญี่ปุ่น ขนมขบเคี้ยวที่มีชื่อเป็นภาษาญี่ปุ่นเกิด ขึ้นมากมาย ในรูปสันทนาการ เช่น คาราโอเกะ เกม วิดเจ็ตเตอร์โอพกดัตตัว ในเรื่องความสวยงามงาม เช่น เสื้อผ้า เครื่องสำอาง เครื่องประดับ ตกแต่ง และ ในส่วนที่เป็นวัฒนธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น ทัศนคติ พฤติกรรม รูปแบบการใช้ชีวิต (นิศากร ทองนอก. 2551)

ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กันมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีการติดต่อทางการค้าขายต่าง ๆ มากมายในด้านเศรษฐกิจประเทศญี่ปุ่นถือว่าเป็นประเทศคู่ค้ารายใหญ่ที่สุดของไทยก็ว่าได้ ส่งผลให้ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นมีปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมกันอยู่เป็นประจำในทุก ๆ ด้าน ปัจจุบันโลกถูกย่อให้เล็กลงจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านคมนาคมขนส่ง การสื่อสาร โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้

กระแสโลกาภิวัตน์ในเรื่องวัฒนธรรมมีความสำคัญเทียบเท่ากับเรื่องเศรษฐกิจเช่นกัน สังเกตได้จากเยาวชนในเมืองต่าง ๆ ทั่วทุกมุมโลกที่มีพฤติกรรมใกล้เคียงกันจากอิทธิพลในเรื่องของวัฒนธรรมหลาย ๆ ด้านในประเทศไทยอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรมญี่ปุ่นได้แพร่หลายเข้ามามาก ไม่ว่าจะเป็น ด้านการแต่งกาย ด้านดนตรี ด้านอาหาร ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ธุรกิจญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อคนไทยที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งยุคโลกาภิวัตน์นั้นทุก ๆ องค์กรจึงจะต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (พยอม วงศ์สารศรี. 2552)

นักลงทุนญี่ปุ่นยังคงมีความเชื่อมั่นต่อ ประเทศไทยและแสดงความสนใจที่จะขยายการลงทุนอย่างต่อเนื่องจะเห็นได้จากตัวเลขยื่นขอรับการ ส่งเสริมการลงทุนที่ยังคงเป็นอันดับ 1 ตลอดระยะเวลาหลายสิบปีไม่ เปลี่ยนแปลง รวมทั้งยังช่วยเสริมความ แข็งแรงให้กับห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุนใน ประเทศไทย ตลอดจนได้สร้างประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยมาอย่างยาวนาน นักลงทุนญี่ปุ่น จึงถือเป็นมิตรแท้ด้านการลงทุนของประเทศไทยอย่างแท้จริง รูปแบบการลงทุนของนักลงทุนญี่ปุ่นในประเทศไทยไม่ได้มีเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมหลัก ที่นักลงทุนญี่ปุ่นมีความเชี่ยวชาญและมีฐานการผลิตที่เข้มแข็งในประเทศไทย อาทิ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น แต่การลงทุนของญี่ปุ่นในไทยจะก้าวไปสู่การผลิตที่มีระดับเทคโนโลยีที่สูงขึ้น มีการต่อยอดเชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมเพื่ออนาคต รวมทั้งยังมุ่งไปสู่ภาคบริการ เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อสนับสนุนกิจการเดิม การจัดตั้งสำนักงานใหญ่ ข้ามประเทศ (IHQ) หรือการจัดตั้งบริษัทการค้าระหว่างประเทศ (ITC) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนใหม่ของบีโอไอและประเทศไทย ภายหลังจากการปรับเปลี่ยนนโยบายส่งเสริมการลงทุน ในปี 2558 ที่ผ่านมา บีโอไอได้ชี้แจงและทำความเข้าใจกับนักลงทุนมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักลงทุนญี่ปุ่น ทั้งที่พบปะหารือในประเทศ ไทยและการนำคณะผู้บริหารระดับสูงไปพบปะที่ประเทศญี่ปุ่น ส่งผลให้ในปี 2558 มูลค่าการลงทุนจาก ญี่ปุ่นยังคงเป็นอันดับหนึ่งเมื่อเทียบกับการลงทุนจากต่างประเทศโดยรวม โดยมีมูลค่าเงินลงทุนรวมแล้ว ประมาณ 1 แสนล้านเยน มีโครงการการลงทุนจากญี่ปุ่นที่ยื่นคำขอรับการส่งเสริมจำนวน 168 โครงการ ส่วน ใหญ่เป็นการลงทุนในกิจการกลุ่มการบริ การ เช่น กิจการบริการการค้าระหว่างประเทศ และกิจการสนับสนุนการค้าและการลงทุน รองลงมาคือ กิจการในกลุ่มผลิตภัณฑ์โลหะและเครื่องจักร และในกลุ่ม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ตามลำดับ (ศิริณญา สุจินัย. 2559)

หากพิจารณาจากสภาพการณ์ในสังคม ปัจจุบันพบว่า การเคลื่อนย้ายทางวัฒนธรรม ญี่ปุ่นสู่ ประเทศไทยนั้นส่วนหนึ่งดำเนินไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่อย่างไรก็ตามฝ่าย ญี่ปุ่นเองก็ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการให้ความรู้แก่คนไทย ได้รู้จักกับวัฒนธรรมญี่ปุ่นให้ มากขึ้นโดยผ่านทางองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับ

การเผยแพร่ภาษาและ วัฒนธรรมญี่ปุ่นโดยตรงในประเทศไทย เนื่องจาก องค์กรนี้มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ภาษา และวัฒนธรรมญี่ปุ่นมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนออกเป็น 3 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายศิลปะและวัฒนธรรม 2) ฝ่ายภาษาญี่ปุ่น 3) ฝ่ายญี่ปุ่นศึกษาและการแลกเปลี่ยน ทางวิชาการ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานต่าง ๆ ของญี่ปุ่นที่อยู่ในเมืองไทยซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือ อันจะเป็นการเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมญี่ปุ่น เช่น องค์กร ส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย Japan National Tourist Organization, สำนักข่าวสารญี่ปุ่น Japan Information Service, องค์กรความร่วมมือ ระหว่างประเทศของญี่ปุ่น Japan International Cooperation Agency องค์กรที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งทำหน้าที่ในการศึกษาวิจัย เช่น มูลนิธิโตโยต้า และ หน่วยงานในประเทศไทยที่ญี่ปุ่นให้ความช่วยเหลือ ในการจัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่เผยแพร่ภาษาและอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของญี่ปุ่น เช่น สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (นิศากร ทองนอก. 2551)

“บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กร ตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้น ด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะต้องตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคล ที่ถือว่า เป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีคุณภาพชีวิตใน การทำงาน โดยมีการกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ชลนิศา พรหมเผือก. 2556)

องค์กรหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจมักให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรและการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลที่ตามมาคือให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดีและเข้มแข็ง และจะกลายเป็นกฎเกณฑ์ บรรทัดฐานให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกันจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรโดยเฉพาะองค์กรภาคธุรกิจเกี่ยวกับงานบริการนั้น ได้มุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมการให้บริการ” ที่ให้ความสำคัญ กับ การตอบสนองลูกค้าองค์กรจึงต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจ

ให้กับลูกค้ามากขึ้น ทำให้องค์กรธุรกิจเหล่านั้นประสบความสำเร็จและสามารถยืนหยัดสร้างรากฐานที่มั่นคงมาได้จนถึงทุกวันนี้ ความสำเร็จขององค์กรเหล่านั้นสามารถวัดได้จาก “ผลการดำเนินงาน” หรือ “ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ” ขององค์กร (สุตารัตน์ โยธาภิบาล, 2554)

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในบริษัทไทย-ญี่ปุ่นที่ดำเนินงานธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ภายในประเทศไทย และสามารถนำผลของการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Research Objective: RO)

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ส่งผลกับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของงานวิจัย (Research Hypothesis: RH)

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง
2. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทไทย-ญี่ปุ่น แตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทไทย-ญี่ปุ่น ในเชิงบวก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้เรียนรู้ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านสูงมากน้อยแค่ไหน
2. ทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ในแต่ละด้านส่งผลกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหน
3. สามารถนำไปเป็นแนวทางที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย (Limitation)

การวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษาดังนี้ คือ

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์

การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในบริษัทไทย-ญี่ปุ่น โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัทกรณีศึกษา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในบริษัทไทย-ญี่ปุ่น โดยจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไว้เป็น 9 ด้าน ประกอบไปด้วย 1.การยี่ดระบบอาวุโส 2.การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพ 3.การตัดสินใจแบบกลุ่ม 4.การเน้นคุณภาพ 5.การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา 6.การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ 7.การวางแผนระยะยาว 8.มีความยืดหยุ่น 9.การนิยมให้ของขวัญ และจำแนกเป็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1.คุณภาพของงาน 2.ปริมาณของงาน 3.เวลาที่ใช้ทำงาน 4.ค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

- ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน, สถานภาพการสมรส และรายได้
- ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การยี่ดระบบอาวุโส การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร การตัดสินใจแบบกลุ่ม การควบคุมคุณภาพ การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การวางแผนระยะยาว มีความยืดหยุ่น และการให้ของขวัญ

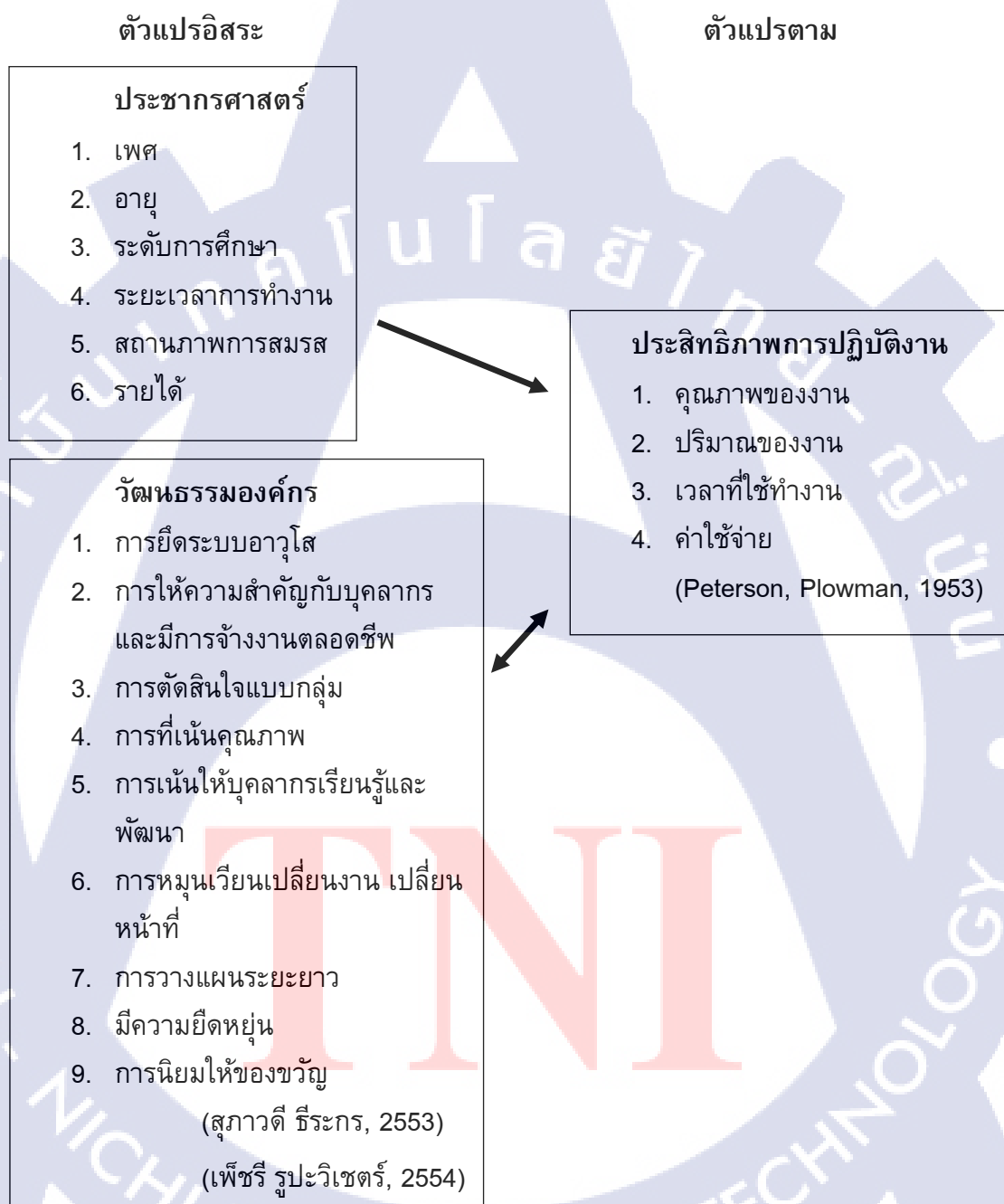
ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงาน และค่าใช้จ่ายในงาน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2560

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 2 กลุ่ม คือ ประชากรศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โดยอธิบายตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมหรือวิถีปฏิบัติที่บุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรยอมรับร่วมกัน และใช้แนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อนำไปสู่นโยบายหรือเป้าประสงค์ในด้านต่าง ๆ ขององค์กร
2. **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ตามนัยเชิงธุรกิจ การผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ เหมาะสมตาม ความต้องการมากที่สุด โดยใช้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุดซึ่งประสิทธิภาพในทางธุรกิจนั้นพิจารณาในเรื่องประสิทธิภาพของงานโดยอาศัยปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย คุณภาพเวลาและวิธีการเป็นสิ่งสำคัญ
3. **บริษัทไทย-ญี่ปุ่น** หมายถึง บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น โดยถือหุ้นส่วนจากประเทศญี่ปุ่น และร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่นที่เปิดดำเนินการในประเทศไทย
4. **ลักษณะทางประชากรศาสตร์** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลขององค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร
5. **พนักงาน** หมายถึง บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทกรณีศึกษา ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท และศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในบริษัท ไทย-ญี่ปุ่นที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก ประเทศไทย ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยครอบคลุมเนื้อหาตาม หัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรม
 - 1.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

1.1 ความหมายของวัฒนธรรม

ความหมายของวัฒนธรรมมีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปดังนี้

ไวท์ (พิทยา บวรวัฒนา. 2531 : 34 ; อ้างอิงจาก White. 1969) กล่าวว่าวัฒนธรรมคือ การจัดระเบียบของการกระทำต่าง ๆ พฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความเชื่อ ความรู้ต่าง ๆ เป็นการจัดระเบียบความรู้สึก ผูกพันอยู่กับสิ่งต่าง ๆ เช่น ทัศนคติ การจัดระเบียบขึ้นอยู่กับสัญลักษณ์ วัฒนธรรมมีการแสดงออกโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ ที่สามารถถ่ายทอดจากคน ๆ หนึ่ง ไปยังอีกคนหนึ่งได้ ลินตัน (พิทยา บวรวัฒนา. 2531 : 34 ; อ้างอิงจาก Linton. 1978) กล่าวว่า วัฒนธรรมคือกลุ่มคนที่มี การจัดระเบียบโดยมีแบบแผนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ อันเป็นลักษณะของสังคมที่เฉพาะ สังคมหนึ่ง

บีดนีส (วัลลี พุทโสเม. 2550 : 82 ; อ้างอิงจาก Bidney. 1982) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็น สิ่งที่มีมนุษย์ ได้มาโดยการเรียนรู้หรือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการอบรมสั่งสอน รวมทั้งความคิดของปัจเจกชนต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพลของสังคม และความฉลาดเฉลียว ศิลปะ ความคิดทางสังคม และสถาบันที่มีสมาชิกของสังคม มักยอมรับร่วมกัน และที่สมาชิกพยายามปฏิบัติตาม

สุพัตรา สุภาพ (2541) กล่าวว่า วัฒนธรรม มีความหมายครอบคลุมถึงทุก ๆ สิ่ง ทุก ๆ อย่างอันเป็นแบบแผนในความคิดและการกระทำที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมของกลุ่มใดกลุ่ม หนึ่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่ง มนุษย์ได้สร้างระเบียบกฎเกณฑ์วิธีการในการปฏิบัติ การจัดระเบียบ ตลอดจนระบบความเชื่อ ความนิยม ความรู้ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการ ควบคุม และใช้ประโยชน์จาก ธรรมชาติ

จุมพล หนิมพานิช (2542) กล่าวว่า วัฒนธรรมคือทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมเอาความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศิลธรรม กฎหมาย ประเพณี ความสามารถและนิสัยอื่น ๆ ที่มนุษย์ได้มาใน ฐานะเป็น สมาชิกของสังคมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการพิจารณาความหมายของวัฒนธรรมใน แ่งส่วนรวมของ วิถีชีวิตของคนในสังคมหนึ่ง

อนันท์ งามสะอาด (2554) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสมาชิก องค์กร ส่งผลต่อความเจริญหรือความเสื่อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงาน องค์กร จะต้องทบทวนจุดแข็ง จุดอ่อนของสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริง และร่วมกัน กำหนด วัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวิถีชีวิต ออกแบบแผนงาน โครงการ กิจกรรมกำหนดตัวบ่งชี้ ทิศทาง ความก้าวหน้าขององค์กรอย่างชัดเจน

1.2 ลักษณะวัฒนธรรมการจัดการแบบญี่ปุ่น (Japanese Management Style)

จากการรวบรวมเอกสาร บทความ และประสบการณ์การทำงานร่วมกับชาวญี่ปุ่น (เพ็ชรี รูปะวิเชตร, 2554) สามารถสรุปวัฒนธรรมการจัดการแบบญี่ปุ่นได้ 9 ประการดังต่อไปนี้

1.2.1 วัฒนธรรมการจัดการที่ยึดระบบอาวุโส (Seniority Respect) การจัดการ แบบญี่ปุ่น จะให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ระบบอาวุโสในที่นี้คือ การทำงานในองค์กรมาเป็น ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งเรื่องนี้มีผลเชื่อมโยงกับระบบการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน ของชาวญี่ปุ่นนั้นจะมีระดับที่ไต่สูงขึ้นตามอายุการทำงานในองค์กร ระบบอาวุโสขององค์กรชาว ญี่ปุ่นนั้นยังสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ (Relationship) คือ ผู้อาวุโสหรือรุ่นพี่กับผู้น้อยอาวุโสหรือ รุ่นน้อง จะมีการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ได้รับการปฏิบัติเช่นนี้ตั้งแต่อยู่ในโรงเรียน) รุ่นพี่ เป็นหน้าที่ที่จะต้องสอนงาน แบ่งปันความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานให้ลูกน้องอย่าง จริงใจ ในสังคมการทำงานของชาวญี่ปุ่น มีความคาดหวังรุ่นพี่หรือผู้อาวุโสกว่าจะให้ความ ช่วยเหลือผู้น้อยอาวุโสทั้งในเรื่องสังคม และงานที่ทำ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนั้น ระบบอาวุโสของญี่ปุ่นจึงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานอยู่ กับบริษัทหนึ่งนาน ๆ เพราะมีความมั่นใจกับการปรับเงินเดือน และความก้าวหน้าในการงานขึ้น ไปเรื่อย ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน นอกจากยึดระบบอาวุโส แล้ว องค์กรชาวญี่ปุ่นยังให้ความสำคัญกับความสามารถ และทักษะด้วย (Ability and skills) เพราะการทำงานในองค์กรของชาวญี่ปุ่น บุคลากรทุกคนจะได้รับการพัฒนาศักยภาพนับตั้งแต่ เข้าไปทำงานในตอนแรก ๆ และตลอดไปจนกว่าจะออกจากงานไป ในกรณีที่ชาวญี่ปุ่นยึดระบบ

อาวุโส สามารถกล่าวได้ว่า ระบบการปกครองที่มีลำดับชั้น (Hierarchy System) เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงได้ยากในการทำงานภายในองค์กรของชาวญี่ปุ่น หรือการพบปะของบุคคลในสังคม ดังที่ ลาฟาแยตต์ (Lafayette. 1993) ได้กล่าวว่า “...The hierarchy system in Japan is illustrated whenever two Japanese meet for the first time. They are always very careful of what they say and how act until they find out their respective hierarchical positions...” ถึงแม้ว่าองค์กรของชาวญี่ปุ่นจะมีระบบอาวุโสและระบบการปกครองลำดับชั้น แต่ก็มีพฤติกรรมการปฏิบัติที่สะท้อนความสัมพันธ์ของบุคคล หรือระหว่างผู้อาวุโส ‘Sempai’ (Senior) และผู้อย่างน้อยอาวุโส ‘kohai’ (Junior) โดยจะมีคำว่า ฐานะเท่าเทียมกัน ‘doryo’ (Equal rank) คือ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้อย่างน้อยอาวุโสจะต้องเรียกชื่อสกุลของผู้อาวุโสว่า พร้อมเติมคำว่า ‘San’ ต่อท้ายชื่อทุกครั้ง ส่วนผู้อาวุโสก็จะเรียกผู้อย่างน้อยอาวุโสเฉพาะชื่อสกุลเฉพาะ ๆ หรือเติมคำว่า ‘Chan’ ทิ้งชื่อสกุลนั้น ส่วนในสถานการณ์ที่เป็นทางการหรือในที่สาธารณะ ผู้อาวุโสมากกว่าจะใช้คำพูดให้เกียรติผู้อย่างน้อยอาวุโสว่า ด้วยการเติมคำว่า ซัง (San) ท้ายชื่อสกุลด้วย เช่น ‘Watanabe san’ ส่วนเวลาอื่น ๆ เช่น หลังเลิกงาน การไปดื่มกินด้วยกัน ก็จะมีการเรียนขานเฉพาะชื่อสกุลเท่านั้น ก็เรียกว่า Watanabe หรือ ‘Wa San’ นอกจากนี้ ในวัฒนธรรมการจัดการของญี่ปุ่น ยังมีการคำนึงถึงเรื่องความสัมพันธ์ที่ถูกต้องระหว่างบุคคล (Correct Relationships) ในกลุ่มหรือองค์กรของชาวญี่ปุ่นอีกด้วย โดยมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตน ดังที่ ลาฟาแยตต์ (Lafayette. 1993) ได้ชี้ให้เห็นว่า “...To maintaining correct relationship in any Japanese group or company dictates that subordinates must never show up superiors in any way. If a project succeeds, the superior must appear to have played the leading role. If a project fails, the superior must appear to be blameless. This protects the stability of the hierarchy.”

1.2.2 วัฒนธรรมการจัดการที่ให้ความสำคัญกับ บุคลากรและ มีการจ้างงานตลอดชีพ (Emphasis on Human and Life Long Employment) องค์กรของชาวญี่ปุ่นนั้นจะให้ความสำคัญกับบุคลากรมาก นับตั้งแต่การสมัครงาน กระบวนการคัดเลือก จะค่อนข้างพิถีพิถันมาก แต่ในขณะเดียวกันก็จะให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้ ถึงแม้ว่าจะไม่มีทักษะ ประสบการณ์การทำงานมาก่อนก็ตาม แต่เมื่อได้สัมภาษณ์และมองเห็นทัศนคติ หรือบุคลิกภาพที่สะท้อนความมุ่งมั่น ก็จะทำให้โอกาสได้เข้ามาทำงาน เมื่อทำงานแล้วก็จะมีการดูแลและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาที่องค์กรเอาใจใส่บุคคลเปรียบประดุจ การดูแลคนในครอบครัวเดียวกัน ดังประสบการณ์การทำงานของผู้เขียนหลังจากการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้มีโอกาสสมัครเข้าทำงานในโครงการระหว่างประเทศไทยและญี่ปุ่น ที่เรียกว่า องค์กรใจกว้าง (Japanese International Cooperation Association) ซึ่งในขณะนั้นเพิ่งจบการศึกษาใหม่ ๆ แต่ในการประกาศรับนั้นยังระบุว่าจะต้องมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1-3 ปี แต่เมื่อได้มีการสัมภาษณ์กับหัวหน้าโครงการและทดสอบทักษะการทำงานในตำแหน่งเลขานุการแล้วและใช้ผล

การเรียนที่จบระดับเกียรตินิยมอันดับหนึ่งประกอบการสมัครงานปรากฏว่าผู้เขียนได้รับการคัดเลือกในทำงาน โดยได้รับเงินเดือนเท่ากับมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปีรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ผู้เขียนได้มีโอกาสสอบถามหัวหน้าชาวญี่ปุ่นถึงสาเหตุที่ได้คัดเลือกผู้เขียนเข้าทำงานคำตอบคือ มีหลายปัจจัย เช่น ผลการเรียนระดับค่อนข้างดีมาก การสื่อสารภาษาอังกฤษใช้ได้ดี ที่สำคัญช่วงการสัมภาษณ์ได้มองเห็นความมุ่งมั่นและทัศนคติที่ดีต่อชาวญี่ปุ่นและการทำงานร่วมกันของสองประเทศนี้ ท่านจึงตัดสินใจรับเข้าทำงาน รวมทั้งโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศนี้ ประสงค์จะพัฒนาบุคลากรชาวไทยที่ทำงานด้วยเพื่อเป็นการพัฒนาสังคมไทยในทางอ้อมนั่นเอง นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์และสังเกตของผู้เขียนในการทำวิจัยเรื่องรูปแบบและโครงสร้างการจ้างงานของไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2549 ที่ไปเก็บข้อมูลองค์กรที่เป็นของชาวญี่ปุ่น พบว่าการดูแลบุคลากรขององค์กรชาวญี่ปุ่นนั้น นอกจากพัฒนาในด้านศักยภาพสมรรถนะ (Competency) ทักษะการทำงาน (Skills) ให้เพิ่มมากขึ้นแล้ว ยังคำนึงถึงความยุติธรรมในการจ้างงาน ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในอัตราที่สูงเมื่อรวมสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การทำงานเกินเวลา (Overtime) การทำงานโดยไม่มีการลาใด ๆ ที่เป็นการจ่ายพิเศษในรูปของเบี้ยขยันทุกเดือน ค่าอาหารกลางวัน ค่าทำงานกะ เครื่องแบบขององค์กรปีละ 1-2 ชุด ค่าเดินทางจากที่พักอาศัย เพื่อไปยังสถานที่ทำงาน โดยบางองค์กรมีรถประจำบริษัทให้บริการรับส่งบุคลากร หากไม่มีรถประจำบริษัท ก็จะจ่ายค่าน้ำมันรถให้ทุกเดือน นอกจากนี้ยังมีการให้โบนัสแก่บุคลากรทุกสิ้นปี โดยจ่ายให้อย่างเท่าเทียมกัน อันเป็นการแบ่งผลกำไรจากความสำเร็จในการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในแต่ละปี นอกจากนี้ องค์กรของชาวญี่ปุ่นยังมีการดูแลในเรื่องสุขภาพอนามัยและการพักผ่อนของบุคลากรอีกด้วย ดังที่ องค์กรของชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่ จะมีการให้บุคลากรทุกคนเข้าแถวในตอนเช้าเพื่อรับฟังนโยบาย ข่าวสารจากหัวหน้าแล้ว ยังใช้เวลานั้นในการออกกำลังกายด้วยการยืนหุ่นร่างกาย เพื่อนเตรียมความพร้อมของร่างกาย ส่วนเวลาพักการทำงานในแต่ละช่วงก็จะมีบริเวณให้บุคลากรได้เล่นกีฬา เช่น เทเบิลเทนนิส (ปิงปอง) ตะกร้อ หรือ แบดมินตัน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรของชาวญี่ปุ่น ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ได้ทำงานมายาวนานและทุ่มเททั้งปี องค์กรจึงมีนโยบายให้บุคลากรทั้งหมดได้พักผ่อนรวมกันด้วยการเดินทางไปทัศนศึกษา (Study trip) พร้อมการหยุดพักผ่อนประจำปี จึงเกิดเป็นค่านิยมจัดการเดินทางศึกษาดูงานไปด้วยพักผ่อนไปด้วยทั้งในประเทศและต่างประเทศไปทั่ว การให้ความสำคัญกับบุคลากร และเทคนิคการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอีกประการหนึ่งที่องค์กรชาวญี่ปุ่นใช้กันมาก คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทราบบเป้าหมายของกิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้น รับทราบข้อมูล ด้านการทำงาน การพัฒนา การวิจัย ที่เกิดขึ้นกับองค์กรอันส่งผลกระทบต่อบุคลากรทุกคน และเมื่อมีการโยกย้ายหน้าที่การทำงานก็จะแจ้งผลและอนาคตให้บุคลากรได้รับทราบ นับเป็นการทำให้บุคลากรเห็นเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของตนชัดเจน ระบบการทำงานที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างมาก และมีการจ้างงานตลอดชีพนี้ ได้ส่งผลให้บุคลากรที่เข้าไปทำงานในองค์กรแล้ว ก็มีความตั้งใจหรือมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กร

นั้น ๆ อย่างยาวนาน ทำงานอย่างทุ่มเท และรักองค์กรมาก ทั้งทำงานอย่างไม่คิดลาออกไปทำงานยังที่อื่น

1.2.3 วัฒนธรรมการจัดการและการตัดสินใจแบบกลุ่ม (Group Decision Making) ในองค์กรของชาวญี่ปุ่น จะมีกระบวนการทำงานแบบกลุ่มหรือโดยความคิดเห็นที่พ้องกัน เพื่อเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรในภาพรวม ดังนั้นสมาชิกทุกคนจะได้รับบทบาทในการทำงานเท่าเทียมกันในระบบการตัดสินใจ (Decision Making Process) โดยไม่ได้ขัดต่อการทำงานที่ยืดอาทุ้อสุ เพราะผู้อาวุโสหรือผู้บริหารจะรับฟังลูกน้อง ให้โอกาสลูกน้องในการเสนอความคิดเห็นที่จะส่งผลต่อบริษัทหรือองค์กร ซึ่งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจของลูกน้อง โดยปกติทั่วไปแล้วชาวญี่ปุ่นจะมีความสุขภาพ ทั้งการแสดงออก การพูดจา และการแต่งกาย ลาฟาแยตต์ (Lafayette. 1993) กล่าวว่า "...the Japanese do not make decisions individually or during meetings. The Japanese do not negotiate alone, but in groups of three or more." โดยวิธีการตัดสินใจที่ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม ในองค์กรชาวญี่ปุ่นจึงใช้ระบบที่เรียกว่า "ริงงิ" (Ringi) คือ วิธีการกำหนดนโยบายขององค์กร ด้วยการร้องขอการตัดสินใจเป็นลายลักษณ์อักษร ที่แนะนำให้มีการกระทำเฉพาะอย่างหนึ่ง กระบวนการนำเสนอสู่ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นโดยผู้จัดการระดับต่ำกว่า เอกสารเสนอจากลูกจ้างในระดับต่ำผ่านฝ่ายบริหารสู่หัวหน้าส่วนผู้จัดการแผนก และเรื่อยไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง จากนั้นจึงย้อนผ่านกลับลงไประดับต่ำกว่า ว่าข้อเสนอได้รับการยอมรับหรือไม่อย่างไร กล่าวคือ ในแต่ละแผนงาน ผู้บริหารระดับกลางจะต้องเตรียมทางเลือกต่าง ๆ อันเป็นคำตอบของปัญหาที่เสนอขึ้นไปอย่างพร้อมมูล รวมทั้งข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้เลย ซึ่งทางเลือกต่าง ๆ ได้รับการปรึกษาหารือและขอความเห็นมาแล้วจากระดับหัวหน้างานหรือจากทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยหนทางมาจากฐานของการประนีประนอมอันจะส่งผลที่ดีที่สุดต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติได้จริงมากที่สุด กล่าวได้ว่า ระบบนี้ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรได้ และสร้างความภาคภูมิใจ โดยเฉพาะความรักผูกพันองค์กร (Royalty)

1.2.4 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นคุณภาพ (Quality Focusing) ในองค์กรญี่ปุ่น จะให้ความสำคัญหรือเน้นที่คุณภาพของกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน ดังจะปรากฏคำว่า "อย่าหยุดความพอใจอยู่เท่านั้น ปรับปรุงผลิตภัณฑ์อยู่ตลอดเวลา" หรือคำว่า "Safety first ปลอดภัยไว้ก่อน" นับเป็นการกระตุ้นบุคลากรทุกคนนับตั้งแต่ประธานบริษัทลงไปจนถึงพนักงานคนใหม่ให้ช่วยกันมองหาแนวทางใหม่ ในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อลดอัตราของเสียลง ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจกับสิ่งที่ได้ช่วยสร้างสรรค์ขึ้นมาพัฒนางาน พร้อมกันนั้น องค์กรของชาวญี่ปุ่นจะมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรด้วย การปลูกฝังวัฒนธรรมรักการแข่งขัน (Be competitive) โดยเพื่อให้เกิดการกระทำที่ดีกว่า หรือยิ่งขึ้น หรือดีกว่าคู่แข่งเสมอ หากเป็นองค์กรธุรกิจ นอกจากจะมีการจัดการที่เน้นคุณภาพแล้ว ยังเน้นการบริการลูกค้า (Customer) อย่างเต็มที่อีกด้วย โดยกระบวนการที่เน้นคุณภาพนี้ เริ่มตั้งแต่การผลิตสินค้า การตรวจสอบ

คุณภาพสินค้า การบรรจุหีบห่อ การโปรโมทสินค้า ซึ่งรวมไปถึงความประณีต ความสวยงามของการบรรจุหีบห่อของผลิตภัณฑ์อีกด้วย การจัดการองค์กรที่เน้นคุณภาพนี้ สามารถสะท้อนได้จากหลักการและการปฏิบัติที่เกิดจากองค์กรของชาวญี่ปุ่นและได้รับการเผยแพร่และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย อาทิ การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การพัฒนาคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) การพัฒนาสถานที่ทำงานด้วยการทำกิจกรรม 5 ส หรือหลักการพัฒนา (ทักษะหรือการปฏิบัติงาน) อย่างต่อเนื่อง (Kaizen or Continuous Development)

1.2.5 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning Organization and Personnel Development) ด้วยลักษณะของชาวญี่ปุ่นที่รักการศึกษา และใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะทำงานในอาชีพอะไรก็ตาม ดังที่ ลาฟาแยตต์ (Lafayette. 1993) กล่าวว่า “...Ordinary Japanese employees generally work very hard, on the whole they display a greater dedication to their jobs than in common elsewhere and work many hours per week...” นอกจากนี้ ชาวญี่ปุ่นยังให้ความสำคัญกับการศึกษา การเรียนในงาน (Workplace learning) ดังที่ วิกรม กรมดิษฐ์ (2550) แสดงความคิดเห็น ในฐานะที่ทำงานร่วมกับชาวญี่ปุ่นมานานว่า “...ด้วยผลทำงานร่วมกับชาวญี่ปุ่นมากกว่า 30 ปี และพบว่า ชาวญี่ปุ่นทุกคนรอบรั้วจะเน้นในเรื่องของการศึกษาในด้านของคุณภาพ ความคิดและความสามัคคี ทำให้ชาวญี่ปุ่นมีความรู้ในด้านการศึกษาอย่างถูกต้อง...” การทำงานในองค์กรของชาวญี่ปุ่น บุคลากรทุกคนต้องได้รับการปฐมนิเทศ (Orientation) ซึ่งการปฐมนิเทศในบางองค์กรใช้เวลามากกว่า 6 เดือน รวมทั้งการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) การสอนงานจากพี่เลี้ยงหรือหัวหน้างานรุ่นพี่ (Mentor) และในการทำงานทุกปี บุคลากรจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skill) หรือการพัฒนาทักษะการทำงาน การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ (Technical Skill) และทักษะด้านพฤติกรรมการทำงาน (Behavior Skill) อันเป็นเรื่องการรักษากฎระเบียบวินัยการทำงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและองค์กร เป็นต้น

1.2.6 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นการหมุนเวียนเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนหน้าที่ (Job Rotation) สืบเนื่องจาก การที่องค์กรของชาวญี่ปุ่นมีการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมออันเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรในภาพรวม การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา นี้ ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานภายในองค์กรหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบอีกด้วย ทั้งนี้องค์กรของชาวญี่ปุ่นจะมีการปฏิบัติให้บุคลากรทุกคนเมื่อทำงานในหน้าที่หนึ่ง ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว จนเกิดความชำนาญต้องมีการถ่ายทอดให้บุคลากรที่มาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ใหม่ แล้วจึงย้ายไปทำงานในหน้าที่ใหม่ เพื่อเรียนรู้งานใหม่ การปฏิบัติเช่นนี้เกิดขึ้นทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร นอกจากนี้ ระบบการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งงานนี้ ยังเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กร

1.2.7 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นการวางแผนระยะยาว (Long Team Planning) ด้วยชาวญี่ปุ่นมีนิสัยทำงานอย่างรีบเร่งและเคร่งครัดในเรื่องของเวลา (อันเป็นผลของปัจจัยด้านธรรมชาติ ภูมิประเทศ) โดยเฉพาะการทำงานในองค์กรภาคอุตสาหกรรม ที่ต้องมีการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้าอันมีระยะเวลาส่งมอบที่ชัดเจน การแข่งขันสูงตลอดเวลา ดังนั้น จะพบว่าองค์กรแบบญี่ปุ่นจะมีวัฒนธรรมการจัดการที่เน้นการวางแผนระยะยาวที่เกิดขึ้นได้ และเน้นคุณภาพควบคู่กันไป การคิดวางแผนเพื่อป้องกันเรื่องที่จะเกิดขึ้นได้ ด้วยการประชุมกันอยู่ตลอดเวลา ทุกแผนกในระบบอุตสาหกรรมทั้งนี้ก็เพื่อวางแผนที่มุ่งป้องกันความเสี่ยงต่อการสูญเสียศักยภาพในการแข่งขัน หากเราได้ไปเยี่ยมชมโรงงานของชาวญี่ปุ่น เราจะพบว่า สภาพของสถานประกอบการจะมีการก่อสร้างอาคารที่เป็นสัดส่วน มีระบบความปลอดภัยที่ดี มีระบบการจัดผังการทำงาน ด้วยระบบไฟฟ้า สัญญาณ กระจก ระบบแสง ที่รับประทานอาหาร ที่พักผ่อน ฯลฯ ทุกอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

1.2.8 วัฒนธรรมการจัดการที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และรักษากฎระเบียบ ด้วยการจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจแบบกลุ่ม การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และแต่ละแผนกจะทำงานอย่างเต็มที่และรับผิดชอบ สามารถส่งงานและประสานงานกันได้ดี องค์กรของชาวญี่ปุ่นมันเป็นการกระจายอำนาจ และมีความคล่องตัวสูง เนื่องด้วยอำนาจไม่ได้ถูกรวบไว้ที่ศูนย์กลาง (ระบบอาวุโสไม่ได้มีอิทธิพลในเรื่องนี้) เช่น หากหน่วยงานใดอยู่ใกล้กับเหตุการณ์นั้น ๆ มากที่สุด จะได้รับโอกาสให้เป็นแกนนำในการจัดการกับปัญหานั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและรวดเร็วทันกาล (คือ ไม่ต้องรอให้มีการอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงก่อน ซึ่งบางกรณีอาจมีความล่าช้า ไม่ทันกาลหรือเกิดความเสียหายมากเสียก่อน) การจัดการที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นได้ง่าย เช่นนี้ ชาวญี่ปุ่นเรียกว่า “การจัดการองค์กรแบบอะมีบา” ในขณะเดียวกัน ถึงแม้ว่าองค์กรของชาวญี่ปุ่นจะมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ แต่วัฒนธรรมองค์กรที่ฝังรากลึก คือ การรักษากฎระเบียบขององค์กรหรือรักษาสัมบัติของส่วนรวมก็ฝังรากลึกเช่นกัน ดังที่เราจะสังเกตได้จากการทำงานของบุคลากรชาวญี่ปุ่น หรือองค์กรของชาวญี่ปุ่นที่ตั้งกิจการในต่างประเทศ เช่น ประเทศไทย จะมีการปลูกฝังอบรมให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับได้รับทราบและเข้าใจ นโยบาย กฎระเบียบขององค์กรและมีการเข้มงวดในการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายที่เคร่งครัด มีการอบรมอยู่เป็นประจำและมีการติตปายประกาศต่าง ๆ ในบอร์ดสำหรับพนักงาน แม้กระทั่งในห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร

1.2.9 วัฒนธรรมการจัดการที่นิยมให้ของขวัญ (Gift Giving) ประเทศญี่ปุ่น ก็เช่น เช่น ประเทศในแถบเอเชีย เช่น ประเทศจีน ประเทศไทย ประเทศเกาหลี ฯลฯ ที่มีวัฒนธรรมการให้ของขวัญแก่กัน ซึ่งมีการปฏิบัติกันในรอบครัว และการดำรงชีวิตทั่วไป สำหรับการทำงานในองค์กรการให้ของขวัญแก่กันก็มีการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นการที่หัวหน้าหรือผู้บริหารให้ของขวัญแก่ลูกน้อง หรือลูกน้องให้ของขวัญกับหัวหน้าหรือผู้บริหารในเทศกาลต่าง ๆ และยังรวมไปถึงการ

ให้ของขวัญเมื่อมีการทำธุรกิจร่วมกัน หรือเจรจาต่อรองทางธุรกิจ ดังที่ เออร์วิน (Irwin. 1996) ได้กล่าวว่า “...Perhaps the most conspicuous of customs, ways and etiquette of Asian nations to interacting with people, is that of gift exchanging. Tradition of gift giving or exchange in everyday meetings as is commonplace in Asia. Rituals of gift exchange occur throughout Asia and are particularly evident in Japan, China, Korea, Taiwan, Thailand, etc. นอกจากนี้ ในการทำงานของชาวญี่ปุ่นยังมีวัฒนธรรมที่รุ่นพี่หรือผู้บริหารจะต้องพารุ่นน้องไปรับประทานอาหารเย็นร่วมกันตอนหลังเลิกงาน และในระหว่างรับประทานอาหารเย็นนั้น ก็มักมีการดื่มสังสรรค์ และร้องเพลงคาราเกะ นอกจากเป็นการพักผ่อนแล้ว ยังเป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น และเป็นกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร ความคิด การปฏิบัติ จากรุ่นพี่ที่ได้ทำงานมาก่อนไปสู่รุ่นน้องในเวลาเดียวกัน เพราะในระหว่างการรับประทานอาหารร่วมกัน ก็จะมีการพูดคุยเรื่องงาน การแนะนำการให้คำปรึกษาไปด้วย

อย่างไรก็ตาม ด้วยความเป็นสังคมโลกแบบโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้วัฒนธรรมการจัดการของแบบญี่ปุ่นหลายอย่าง ๆ ได้รับการเผยแพร่ไปยังองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะเรื่องวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องของคุณภาพ การทำงานและการตัดสินใจเป็นทีม เป็นต้น รวมทั้งวัฒนธรรมการจัดการบางอย่างที่มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือลดความนิยมไปจากองค์กรของชาวญี่ปุ่น เช่น วัฒนธรรมการจ้างงานตลอดชีพ (Life Long Employment) เพราะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายด้านการจ้างงานให้กับองค์กร และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ก็ทำให้องค์กรปรับตัวได้ยาก และไม่สามารถจ้างงานบุคลากรใหม่ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้ นอกจากนี้ยังทำให้วัฒนธรรมการดื่มกินหลังเลิกงานระหว่างผู้บริหารและพนักงานลดน้อยลง ด้วยค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นอย่างมาก และสภาพสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์ของบุคลากรลดระดับลง

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

ทิวาดี เมฆสวรรค์ (2538) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ ว่ามีความหมาย รวมถึง ผลผลิต และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

2.1.1 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว

2.1.2 ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

วิทยา ด้านธารงกุล (2546) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากร ที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้เช่น ต้นทุนแรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การวัดผลการทำงานของ องค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมาก น้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมาก น้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมาก น้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมาก น้อยแค่ไหน โดยรวมความมี ประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

ระพี แก้วเจริญ; และทิตยา สุวรรณชฎ (2510) ได้กล่าวถึง ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง คล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

อุทัย หิรัญโต (2525) ได้กล่าวถึง คำว่า ประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับ ผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพ ที่ใช้ในวงการราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคม 8 แต่ประสิทธิภาพในวงการราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมี กำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น

ดังนั้น ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำ ของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจาก ความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภาคภูมิใจต่อ องค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540) ระบุว่าประสิทธิภาพในการผลิตหรือผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับจำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้า หรือบริการนั้นออก (Input)

ความสัมพันธ์ ดังกล่าวนี้อาจสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของประสิทธิภาพ การผลิต อาจแบ่งได้ 3 หมวดคือ

1) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักร หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

2) ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริม ระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใด ๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในกิจการนั้น ๆ แต่หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทางด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารแรงงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตและศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเครื่องชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ ผลิตของแรงงานและผู้ประกอบการ อีกทั้งเป็น ตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการปรับปรุงคุณภาพการผลิตของตน และของแรงงานให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น ช่วยให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นผลดี ต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

กันตยา เพิ่มผล (2541) ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาด้านการทำงานกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการนั้น ต้องการซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดนั้นก็ต้องมีการพัฒนาด้านตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาด้านตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง

ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. 2557 ; อ้างอิงจาก Plowman and Peterson. 1953) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณที่ต้องการและคุณภาพที่เหมาะสมด้วยต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Method) และค่าใช้จ่าย (Costs)

แนวคิดของ ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) (บุญฤทธิ์ พูลสวัสดิ์. 2556 ; อ้างอิงจาก Plowman and Peterson. 1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

จากข้อดังกล่าวขั้นตอนผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ประสิทธิภาพการทำงาน” มีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพนั้น อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล หรือที่เรียกว่าปัจจัยภายใน อาทิ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความถนัด ประสบการณ์ พฤติกรรมส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอกขึ้นกับองค์กร โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร เหตุการณ์ สถานการณ์ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้างค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นตัวกำหนดให้ผลการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บัณณสร เทียนทอง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารธนชาต เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต และเพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารธนชาต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง และด้านการตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ทุกประเด็นตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต ส่วนวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.00

สุพรรณา ดิสิงห์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นของพนักงานระดับต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรการทำงานแบบญี่ปุ่นที่เป็นปัจจัย กระตุ้นให้เกิดการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทยแต่ละระดับในบริษัทญี่ปุ่น และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทยแต่ละ ระดับในบริษัทญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานชาวไทยซึ่งทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยในทุกด้านของพนักงานออฟฟิศ อยู่ในระดับมาก ส่วนล้ามีปัจจัย 6 ด้านที่อยู่ใน ระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับการยอมรับและยกย่องนับถือในความสามารถ และมีเพียงปัจจัยเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและสวัสดิการ เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับออฟฟิศและล้ามีได้ แต่ในส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีเพียง 2 ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและสวัสดิการ แต่อีก 4 ปัจจัยยังมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การได้รับการ ยอมรับและยกย่องนับถือในความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น

พบว่าพนักงานออฟฟิศ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรทุกด้านในระดับมาก โดยด้านที่ให้ความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย) มากอันดับแรก คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนลำดับ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในระดับมาก 3 ปัจจัย คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านข้อจำกัดและ ภาวะเบียบในการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์กร และมีเพียง 1 ปัจจัยเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในระดับมาก 3 ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านข้อจำกัดและ ภาวะเบียบในการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์กร และมีเพียง 1 ปัจจัยเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อภิขยา บุญเจริญ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมเน้นความรู้เป็นชุมชน วัฒนธรรมเน้น การใส่ใจ และ วัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจ และตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 32-41 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี สถานภาพโสด และมีอาชีพพนักงานองค์กรของรัฐ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมเน้นความรู้เป็นชุมชน วัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่ และวัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน อาชีพ วัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจ วัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร และวัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่

พิชญสิทธิ วงศ์กระจ่าง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบสูงสุดอันดับแรก คือ การใช้อิทธิพลของอุดมคติ รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอันดับแรก ได้แก่ คุณภาพงาน รองลงมาคือปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน และพบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกัน และอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน

สุเมธ ปรักมาตย์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมที่ เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) และเพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ด้านการมีแบบ แผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 34 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อ เดือน 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และด้านวัฒนธรรมแบบเป็น ผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมเป็นผู้นำ ซึ่งมี รูปแบบของวัฒนธรรม คือ เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กร พัฒนาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และรูปแบบของวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไป ปฏิบัติให้บรรลุผล และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็น ทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีหลักการสำคัญ คือ วินัย 5 ประการ ซึ่งเป็นพื้นฐานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้วินัยทั้ง 5 ประการ สามารถเสริมสร้างให้เกิดภายในองค์กรได้ด้วยการนำไปปฏิบัติจริงในระดับบุคคล ทีมและองค์กร อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในระดับบุคคล คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ในระดับทีม คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งในการศึกษาได้กำหนดวิธีวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานทั้งหมดในบริษัท กรณีศึกษาไทย-ญี่ปุ่น จำนวน 312 คน (ข้อมูลจากทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดตามลักษณะตัวแปรที่จะศึกษา และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ สุภาวดี ธีระกร (2553:313-316) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ตามแนวคิดของ Likert's Scale โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 27 ข้อ ไว้เป็น 9 ด้าน ประกอบไปด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1. การยี่ดระบบอาวุโส | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรและมีการจ้างงานตลอดชีพ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. การตัดสินใจแบบกลุ่ม | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. การที่เน้นคุณภาพ | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ | จำนวน 3 ข้อ |
| 7. การวางแผนระยะยาว | จำนวน 3 ข้อ |
| 8. มีความยืดหยุ่น | จำนวน 3 ข้อ |
| 9. การนิยมให้ของขวัญ | จำนวน 3 ข้อ |

การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถาม ทำโดยการประเมินระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ เป็นระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของข้อคำถาม และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์ในการให้คะแนน

ระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกำหนดช่วงคะแนนในการแปลความหมายดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1) เกณฑ์การแปลความหมาย ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง

2.61 - 3.40	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ พิชายสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557:113-114) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) มาปรับใช้และสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ แบ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน	จำนวน 3 ข้อ
2. ปริมาณของงาน	จำนวน 3 ข้อ
3. เวลาที่ใช้ทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
4. ค่าใช้จ่าย	จำนวน 3 ข้อ

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ตามแนวคิดของ Likert's Scale โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกำหนดช่วงคะแนนในการแปลความหมายดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก

4. การทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาและความเหมาะสมของภาษา

5. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังแสดงในตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น สำหรับแบบสอบถามลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	0.970
1.การยึดระบบอาวุโส	0.811
2.การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพ	0.751
3.การตัดสินใจแบบกลุ่ม	0.956
4.การที่เน้นคุณภาพ	0.809
5.การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา	0.704
6.การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่	0.871
7.การวางแผนระยะยาว	0.940
8.มีความยืดหยุ่น	0.900
9.การนิยมให้ของขวัญ	0.933
N of Cases = 30	

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น สำหรับแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.952
1.คุณภาพของงาน	0.887
2.ปริมาณของงาน	0.918
3.เวลาที่ใช้ทำงาน	0.846
4.ค่าใช้จ่าย	0.928
N of Cases = 30	

เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จุฬา. 2551: 238)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์กันในระดับ

0.91-1.00

สูงมาก

0.71-0.90

สูง

0.51-0.70

ปานกลาง

0.31-0.50

ต่ำ

0.01-0.30

ต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเภทและแหล่งที่มาของข้อมูล (Source of Data) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง “วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทไทย-ญี่ปุ่น” ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แบ่งตามแหล่งที่มา 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร บทความ วิทธานิพนธ์ รายงานการวิจัย แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ จากผู้ที่ได้รับการศึกษาเรื่องนี้ไว้ก่อนแล้ว โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มาหลักวิชาการ บทความ เพื่อใช้ประกอบอ้างอิงการวิจัย และ มีในกรอบที่วางไว้ในเบื้องต้น

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตต่อกรรมการผู้จัดการ บริษัท เพื่อให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และได้นำแบบสอบถามไปแจกจ่ายและขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าวจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยติดตามเก็บ

รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งให้กับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรกลับมาทั้งหมดด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.00 หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) และทำการคำนวณทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน
2. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน
3. ค่าเฉลี่ย ($\text{Mean} = \bar{X}$) ใช้แปลความหมายรูปแบบภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\text{Standard Deviation} = S.D.$) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One sample t-test) ใช้วัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง โดยทดสอบค่า $t > 3.00$
6. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก กับตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วย t-test

7. การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way Analysis of Variance (ANOVA) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก กับตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วย F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

8. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 ชุด และได้รับกลับมาทั้งหมดจำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.00 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ไว้ 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้ โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การยึดระบบอาวุโส การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบกลุ่ม การที่เน้นคุณภาพ การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ การวางแผนระยะยาว มีความยืดหยุ่น และการนิยมให้ของขวัญ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงาน และค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์และทดสอบระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบค่า $t > 3.00$

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานของประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ Independent Sample t-test ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ One-Way Analysis of Variance (ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่มีนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเสนอผลการวิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
N	หมายถึง	ขนาดของประชากร (Population Size)
SD	หมายถึง	Standard Deviation
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงแบบที (t-distribution)
f	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงแบบเอฟ (f-distribution)
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้ โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน สามารถสรุปแจกแจงข้อมูลร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	154	51.33
2. หญิง	146	48.67
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 154 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 51.33 ของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นเพศหญิงจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.67 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 30 ปี	109	36.33
2. 30-40 ปี	144	48.00
3. 41-50 ปี	41	13.67
4. 50 ปีขึ้นไป	6	2.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.33 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	48	16.00
2. ปวช/ปวส	120	40.00
3. ปริญญาตรี	127	42.33
4. สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.67
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.33 รองลงมามีระดับการศึกษাপวช/ปวส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 1 ปี	30	10.00
2. 1-9 ปี	223	74.33
3. 10 ปีขึ้นไป	47	15.67
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-9 ปี มากที่สุด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 74.33 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โสด	154	51.33
2. สมรส	137	45.67
3. หย่าร้าง	9	3.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส โสด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.33 รองลงมามีสถานภาพการสมรส สมรส จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 และน้อยที่สุดมีสถานภาพการสมรส หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	12	4.00
2. 10,001-15,000 บาท	108	36.00
3. 15,001-20,000 บาท	110	36.67
4. 20,001 บาทขึ้นไป	70	23.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมามีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมามีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และน้อยที่สุดมีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ระดับความสำคัญของด้านต่าง ๆ ของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การยึดระบบอาวุโส	3.10	0.816	ปานกลาง	7
2. การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพ	3.26	0.697	ปานกลาง	5
3. การตัดสินใจแบบกลุ่ม	2.83	0.961	ปานกลาง	9
4. การเน้นคุณภาพ	3.50	0.763	สูง	2
5. การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา	3.59	0.663	สูง	1
6. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่	3.23	0.782	ปานกลาง	6
7. การวางแผนระยะยาว	3.47	0.833	สูง	3
8. มีความยืดหยุ่น	3.40	0.748	ปานกลาง	4
9. การนิยมให้ของขวัญ	2.97	0.913	ปานกลาง	8
รวม	3.26	0.611	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในลำดับที่ 1 การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาในระดับสูง ($\bar{X}=3.59$) ลำดับที่ 2 การที่เน้นคุณภาพในระดับสูง ($\bar{X}=3.50$) ลำดับที่ 3 การวางแผนระยะยาวในระดับสูง ($\bar{X}=3.47$) ลำดับที่ 4 มีความยืดหยุ่นในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) ลำดับที่ 5 การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) ลำดับที่ 6 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) ลำดับที่ 7 การยึดระบบอาวุโสในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) ลำดับที่ 8 การนิยมให้ของขวัญในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.97$) ลำดับที่ 9 การตัดสินใจแบบกลุ่มในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.83$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

การยี้ดระบบอาวุโส

ตารางที่ 10 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการยี้ดระบบอาวุโสโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บริษัทนี้มีนโยบาย การจ้างงานจนถึง เกษียณอายุ	24 8.0%	100 33.3%	122 40.7%	39 13.0%	15 5.0%	3.26	0.958	ปาน กลาง	2
2. บริษัทมีการจ้าง งานสำหรับพนักงาน หรือผู้บริหารที่แม่ เกษียณอายุไปแล้ว	15 5.0%	49 16.3%	115 38.3%	61 20.3%	60 20.0%	2.66	1.120	ปาน กลาง	3
3. บริษัทนี้มีการสอน งานแบบระบบรุ่นพี่รุ่น น้อง	33 11.0%	96 32.0%	135 45.0%	26 8.7%	10 3.3%	3.39	0.913	ปาน กลาง	1
รวม						3.10	0.816	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การยี้ดระบบอาวุโสโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญลำดับที่ 1 กับเรื่องบริษัทนี้มีการสอนงานแบบระบบรุ่นพี่รุ่นน้องในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) ลำดับรองลงมาบริษัทนี้มีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และลำดับสุดท้ายบริษัทมีการจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารที่แม่เกษียณอายุไปแล้วระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$)

การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพ

ตารางที่ 11 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. บริษัทให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กร ที่ค่อนข้างพิถีพิถัน	20 6.7 %	85 28.3%	142 47.3%	41 13.7%	12 4.0%	3.20	0.900	ปานกลาง	2
5. บริษัทมีการดูแลเอาใจใส่ต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อมเช่น การให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ	13 4.3 %	61 20.3%	126 42.0%	61 20.3%	39 13.0%	2.83	1.036	ปานกลาง	3
6. ท่านมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเทและมีความรักองค์กร	2 0.7 %	7 2.3%	100 33.3%	146 48.7%	45 15.0%	3.75	0.759	สูง	1
รวม						3.26	0.697	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญลำดับที่ 1 กับเรื่องท่านมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเทและมีความรักองค์กรในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) ลำดับรองลงมาบริษัทให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กร ที่ค่อนข้างพิถีพิถัน แต่ก็ให้โอกาสบุคลากรที่ไม่มีทักษะ ประสบการณ์ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และลำดับสุดท้ายบริษัทมีการดูแลเอาใจใส่ต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อมเช่น การให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$)

การตัดใจแบบกลุ่ม

ตารางที่ 12 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการตัดใจแบบกลุ่มโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
7. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ	15 5.0%	71 23.7%	122 40.7%	62 20.7%	30 10.0%	2.93	1.021	ปาน กลาง	1
8. การตัดสินใจใดๆของบริษัทอาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่	18 6.0%	75 25.0%	100 33.3%	71 23.7%	36 12.0%	2.89	1.095	ปาน กลาง	2
9. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	13 4.3%	71 23.7%	91 30.3%	57 19.0%	68 22.7%	2.68	1.187	ปาน กลาง	3
รวม						2.83	0.961	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การตัดใจแบบกลุ่มโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญลำดับที่ 1 กับที่บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) ลำดับรองลงมาการตัดสินใจใด ๆ ของบริษัทอาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) และลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$)

การที่เน้นคุณภาพ

ตารางที่ 13 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการที่เน้นคุณภาพโดยใช้
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
10. บริษัทให้ความสำคัญกับ กระบวนการทำงานในทุกๆ ขั้นตอน	33 11.0%	99 33.0%	129 43.0%	27 9.0%	12 4.0%	3.38	0.937	ปาน กลาง	3
11. บริษัทมีการที่เน้น คุณภาพสินค้าตั้งแต่ เริ่ม จนถึงขั้นตอนการ จัดส่งไปถึงมือของ ลูกค้า	41 13.7%	118 39.3%	114 38.0%	17 5.7%	10 3.3%	3.54	0.915	สูง	2
12. ท่านเป็นส่วนหนึ่ง ในการหาแนวทางให้ การทำงานดีขึ้น เพื่อ ลดอัตราของเสีย	47 15.7%	111 37.0%	114 38.0%	22 7.3%	6 2.0%	3.57	0.910	สูง	1
รวม						3.50	0.763	สูง	

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การที่
เน้นคุณภาพโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญ
ลำดับที่ 1 กับการที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการหาแนวทางให้การทำงานดีขึ้น เพื่อลดอัตราของเสีย
ลงในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) ลำดับรองมาบริษัทมีการที่เน้นคุณภาพสินค้าตั้งแต่เริ่ม จนถึงขั้นตอน
การจัดส่งไปถึงมือของลูกค้าในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) และลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญกับการที่
บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานในทุก ๆ ขั้นตอนในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา

ตารางที่ 14 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
13. ท่านได้รับการฝึกอบรม (Training) อย่างสม่ำเสมอ	22 7.3%	97 32.3%	111 37.0%	58 19.3%	12 4.0%	3.20	0.967	ปาน กลาง	3
14. ท่านรักการศึกษา และใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ	56 18.7%	138 46.0%	94 31.3%	11 3.7%	1 0.3%	3.79	0.797	สูง	1
15. ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	49 16.3%	149 49.7%	93 31.0%	6 2.0%	3 1.0%	3.78	0.774	สูง	2
รวม						3.59	0.663	สูง	

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญลำดับที่ 1 กับการที่ท่านรักการศึกษาและใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) ลำดับรองลงมาท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) และลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญกับการที่ท่านได้รับการฝึกอบรม (Training) อย่างสม่ำเสมอในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$)

การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่

ตารางที่ 15 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
16. บริษัทมีการ พัฒนาส่งเสริมระบบ การหมุนเวียนเปลี่ยน งาน เปลี่ยนหน้าที่ ภายในองค์กรหรือ เปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบ	19 6.3%	62 20.7%	143 47.7%	54 18.0%	22 7.3%	3.01	0.968	ปาน กลาง	3
17. บริษัทมีจัดการ ปฏิบัติให้บุคลากรทุก คนเมื่อทำงานใน หน้าที่หนึ่งเป็น ระยะเวลาหนึ่งจนเกิด ความชำนาญ	23 7.7%	89 29.7%	145 48.3%	32 10.7%	11 3.7%	3.27	0.887	ปาน กลาง	2
18. ท่านเกิดความ ชำนาญ และสามารถ ถ่ายทอดให้บุคลากร ที่มาทำงานใน ตำแหน่งนั้นๆ พร้อม กับทำงานย้ายการ ทำงานไปในหน้าที่ ใหม่	27 9.0%	113 37.7%	124 41.3%	28 9.3%	8 2.7%	3.41	0.878	สูง	1
รวม						3.23	0.782	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญลำดับที่ 1 กับการที่ท่านเกิดความชำนาญ และสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรที่มาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ พร้อมกับการทำงานย้ายการทำงานไปในหน้าที่ใหม่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$) ลำดับรองลงมาบริษัทมีจัดการปฏิบัติให้บุคลากรทุกคนเมื่อทำงานในหน้าที่หนึ่งเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความชำนาญในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) และลำดับสุดท้ายให้

ความสำคัญกับการที่บริษัทมีการพัฒนาส่งเสริมระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ ภายในองค์กรหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

การวางแผนระยะยาว

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการวางแผนระยะยาวโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
19. บริษัทมีการผลิต ตามคำสั่งซื้ออันมี ระยะเวลาส่งมอบที่ ชัดเจน	40 13.3%	117 39.0%	116 38.7%	19 6.3%	8 2.7%	3.54	0.897	สูง	1
20. บริษัทมีการ วางแผนระยะยาวและ เน้นคุณภาพควบคู่กัน ไป	35 11.7%	110 36.7%	126 42.0%	20 6.7%	9 3.0%	3.47	0.894	สูง	2
21. บริษัทมีการคิด วางแผนเพื่อป้องกัน ความเสี่ยงต่อการ สูญเสียศักยภาพ	35 11.7%	106 35.3%	118 39.3%	29 9.7%	12 4.0%	3.41	0.955	สูง	3
รวม						3.47	0.833	สูง	

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การวางแผนระยะยาวโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญลำดับที่ 1 กับการที่บริษัทมีการผลิตตามคำสั่งซื้ออันมีระยะเวลาส่งมอบที่ชัดเจนในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) ลำดับรองลงมาบริษัทมีการวางแผนระยะยาวและเน้นคุณภาพควบคู่กันไปในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) และลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญกับการที่บริษัทมีการคิดวางแผนเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการสูญเสียศักยภาพในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$)

มีความยืดหยุ่น

ตารางที่ 17 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านมีความยืดหยุ่นโดยใช้ค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
22. บริษัทมี ความสามารถ ประสานงานกันอย่างดี	30 10.0%	94 31.3%	123 41.0%	35 11.7%	18 6.0%	3.28	0.998	ปาน กลาง	3
23. บริษัทมีการ ปรับเปลี่ยนตาม สถานการณ์ปัจจุบัน ได้เป็นอย่างดี	32 10.7%	85 28.3%	147 49.0%	23 7.7%	13 4.3%	3.33	0.923	ปาน กลาง	2
24. ท่านต้องอาศัย การทำความเข้าใจใน ขอบเขตของ งาน หรือแนวทาง (Concept) นั้นๆด้วย ตนเอง	40 13.3%	113 37.7%	135 45.0%	8 2.7%	4 1.3%	3.59	0.803	สูง	1
รวม						3.40	0.748	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร มีความ
ยืดหยุ่นโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้
ความสำคัญลำดับที่ 1 กับการที่ท่านต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงาน หรือ
แนวทาง (Concept) นั้นๆด้วยตนเองในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) ลำดับรองลงมาบริษัทมีการ
ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดีในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และลำดับ
สุดท้ายให้ความสำคัญกับการที่บริษัทมีความสามารถประสานงานกันเป็นอย่างดีในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.28$)

การนิยมให้ของขวัญ

ตารางที่ 18 ระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านการนิยมให้ของขวัญโดยใช้
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
25. บริษัทมีการ ปฏิบัติกันในรูปแบบ ครอบครัว และการ ดำรงชีวิตทั่วไป	33 11.0%	77 25.7%	138 46.0%	36 12.0%	16 5.3%	3.25	0.985	ปาน กลาง	1
26. บริษัทมีการสร้าง แรงจูงใจโดยให้รางวัล เป็นการตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	15 5.0%	46 15.3%	130 43.3%	71 23.7%	38 12.7%	2.76	1.022	ปาน กลาง	3
27. บริษัทมีการจัด กิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ให้แน่น แฟ้น	24 8.0%	49 16.3%	137 45.7%	53 17.7%	37 12.3%	2.90	1.071	ปาน กลาง	2
รวม						2.97	0.913	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การนิยมให้ของขวัญโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญลำดับที่ 1 กับการที่บริษัทมีการปฏิบัติกันในรูปแบบครอบครัว และการดำรงชีวิตทั่วไปในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) ลำดับรองลงมาบริษัทมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) และลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญกับการที่บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 19 ระดับความสำคัญของด้านต่าง ๆ ของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
คุณภาพของงาน	3.76	0.641	สูง	3
ปริมาณของงาน	3.63	0.666	สูง	4
เวลาที่ใช้ทำงาน	3.84	0.631	สูง	2
ค่าใช้จ่าย	3.88	0.628	สูง	1
รวม	3.78	0.538	สูง	

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในลำดับที่ 1 ค่าใช้จ่ายในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) ลำดับที่ 2 เวลาที่ใช้ทำงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) ลำดับที่ 3 คุณภาพของงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) และลำดับที่ 4 ปริมาณของงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

คุณภาพของงาน

ตารางที่ 20 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แสดงออกโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลงานที่ปฏิบัติออกมา ถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา	35 11.7%	150 50.0%	108 36.0%	7 2.3%	0 0.0%	3.71	0.698	สูง	3
2. ผลงานปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	47 15.7%	135 45.0%	112 37.3%	6 2.0%	0 0.0%	3.74	0.739	สูง	2
3. มีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของสินค้าก่อนส่งสินค้าทุกครั้ง	58 19.3%	140 46.7%	93 31.0%	9 3.0%	0 0.0%	3.82	0.771	สูง	1
รวม						3.76	0.641	สูง	

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงานโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพลำดับที่ 1 กับมีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของสินค้าก่อนส่งสินค้าทุกครั้งในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$) ลำดับรองลงมาให้ความสำคัญกับผลงานปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) และลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญกับผลงานที่ปฏิบัติออกมา ถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลาในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$)

ปริมาณของงาน

ตารางที่ 21 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ปริมาณงานที่ออกมานั้น สอดคล้องกับอัตรากำลังพนักงานในหน่วยงานนั้น	39 13.0%	105 35.0%	120 40.0%	28 9.3%	8 2.7%	3.46	0.926	สูง	3
5. ท่านทำงานได้ตรงกับปริมาณงานที่ได้กำหนดตามแผนงานของหน่วยงาน	47 15.7%	138 46.0%	101 33.7%	12 4.0%	2 0.7%	3.72	0.798	สูง	1
6. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผิดพลาดน้อยมาก	40 13.3%	144 48.0%	109 36.3%	3 1.0%	4 1.3%	3.71	0.758	สูง	2
รวม						3.63	0.666	สูง	

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงานโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพลำดับที่ 1 กับท่านทำงานได้ตรงกับปริมาณงานที่ได้กำหนดตามแผนงานของหน่วยงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) ลำดับรองลงมาให้ความสำคัญกับท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผิดพลาดน้อยมากในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) และลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่ออกมานั้น สอดคล้องกับอัตรากำลังพนักงานในหน่วยงานนั้นในระดับสูง ($\bar{X} = 3.46$)

เวลาที่ใช้ทำงาน

ตารางที่ 22 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	51 17.0%	161 53.7%	83 27.7%	4 1.3%	1 0.3%	3.86	0.715	สูง	2
8. ท่านมีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีในกรณีที่ม้งานเร่งด่วน	61 20.3%	149 49.7%	81 27.0%	8 2.7%	1 0.3%	3.87	0.771	สูง	1
9. หน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามเวลาที่ลูกค้ากำหนด	57 19.0%	141 47.0%	92 30.7%	6 2.0%	4 1.3%	3.80	0.813	สูง	3
รวม						3.84	0.631	สูง	

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงานโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพลำดับที่ 1 กับท่านมีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีในกรณีที่ม้งานเร่งด่วนในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) ลำดับรองลงมาให้ความสำคัญกับท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$) และลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญกับหน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามเวลาที่ลูกค้ากำหนดในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$)

ค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 23 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
10. ท่านคำนึงถึงความสำคัญของค่าใช้จ่ายขณะปฏิบัติหน้าที่เสมอ	63 21.0%	145 48.3%	84 28.0%	5 1.7%	3 1.0%	3.87	0.794	สูง	2
11. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน	60 20.0%	144 48.0%	90 30.0%	6 2.0%	0 0.0%	3.86	0.750	สูง	3
12. พนักงานในแผนกปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	65 21.7%	150 50.0%	79 26.3%	3 1.0%	3 1.0%	3.90	0.776	สูง	1
รวม						3.88	0.628	สูง	

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพลำดับที่ 1 พนักงานในแผนกปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$) ลำดับรองลงมาให้ความสำคัญกับท่านคำนึงถึงความสำคัญของค่าใช้จ่ายขณะปฏิบัติหน้าที่เสมอในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) และลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญกับท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และทดสอบระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบค่า $t > 3.00$

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง

H_0 : ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร ไม่สูงกว่าปานกลาง

H_1 : ค่าเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์และทดสอบระดับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
1. การยี่ระบบอาวุโส	3.10	0.816	2.194	0.029*
2. การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงาน ตลอดชีพ	3.26	0.697	6.437	0.000**
3. การตัดสินใจแบบกลุ่ม	2.83	0.961	-2.985	0.003**
4. การที่เน้นคุณภาพ	3.50	0.763	11.298	0.000**
5. การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา	3.59	0.663	15.425	0.000**
6. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่	3.23	0.782	5.068	0.000**
7. การวางแผนระยะยาว	3.47	0.833	9.860	0.000**
8. มีความยืดหยุ่น	3.40	0.748	9.267	0.000**
9. การนิยมให้ของขวัญ	2.97	0.913	-0.548	0.292
รวม	3.26	0.611	7.431	0.000**

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X}=3.26$)

ผลการทดสอบวัฒนธรรมองค์กรโดยการยี่ระบบอาวุโส โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.029 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X}=3.10$)

ผลการทดสอบพัฒนธรรมองค์กรโดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยพัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X}=3.26$)

ผลการทดสอบพัฒนธรรมองค์กรโดยการตัดสินใจแบบกลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.003 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยพัฒนธรรมองค์กรไม่สูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะต่ำ ($\bar{X}=2.83$)

ผลการทดสอบพัฒนธรรมองค์กรโดยการที่เน้นคุณภาพ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยพัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X}=3.50$)

ผลการทดสอบพัฒนธรรมองค์กรโดยการเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยพัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X}=3.59$)

ผลการทดสอบพัฒนธรรมองค์กรโดยการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยพัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X}=3.23$)

ผลการทดสอบพัฒนธรรมองค์กรโดยการวางแผนระยะยาว โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยพัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X}=3.47$)

ผลการทดสอบพัฒนธรรมองค์กรโดยมีความยืดหยุ่น โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยพัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X}=3.40$)

ผลการทดสอบพัฒนธรรมองค์กรโดยการนิยมให้ของขวัญ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One sample t-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3.00$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า

Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.294 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรไม่สูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะต่ำ ($\bar{X}=2.97$)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ในการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 กลุ่ม ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ Independent Sample t-test ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่ม มากกว่า 2 กลุ่ม ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ One-Way Analysis of Variance หากพบ ความแตกต่างของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม ใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้) แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5.1 .1

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
คุณภาพของงาน	1. ชาย	154	3.86	0.654	2.821	0.005**
	2. หญิง	146	3.65	0.610		
ปริมาณของงาน	1. ชาย	154	3.76	0.661	3.376	0.001**
	2. หญิง	146	3.50	0.648		
เวลาที่ใช้ทำงาน	1. ชาย	154	3.97	0.635	3.636	0.000**
	2. หญิง	146	3.71	0.600		
ค่าใช้จ่าย	1. ชาย	154	4.02	0.635	4.086	0.000**
	2. หญิง	146	3.73	0.587		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงานโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.005 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณของงานโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณของงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านเวลาที่ใช้ทำงานโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สมมติฐานข้อที่ 5.1.2

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
คุณภาพของงาน	1. ต่ำกว่า 30 ปี	109	3.64	0.551	2.345	0.073
	2. 30-40 ปี	144	3.85	0.689		
	3. 41-50 ปี	41	3.75	0.678		
	4. 50 ปีขึ้นไป	6	3.67	0.365		
ปริมาณของงาน	1. ต่ำกว่า 30 ปี	109	3.46	0.554	4.466	0.004**
	2. 30-40 ปี	144	3.73	0.700		
	3. 41-50 ปี	41	3.77	0.747		
	4. 50 ปีขึ้นไป	6	3.33	0.558		
เวลาที่ใช้ทำงาน	1. ต่ำกว่า 30 ปี	109	3.70	0.603	3.062	0.028*
	2. 30-40 ปี	144	3.94	0.650		
	3. 41-50 ปี	41	3.89	0.617		
	4. 50 ปีขึ้นไป	6	3.94	0.251		
ค่าใช้จ่าย	1. ต่ำกว่า 30 ปี	109	3.75	0.619	2.331	0.074
	2. 30-40 ปี	144	3.94	0.615		
	3. 41-50 ปี	41	3.95	0.697		
	4. 50 ปีขึ้นไป	6	4.06	0.251		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงานโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.073 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงานโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.004 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงานโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.028 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.074 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	30-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	-0.21 (0.009)**	-0.11 (0.365)	-0.02 (0.927)
	30-40 ปี		0.11 (0.346)	-0.19 (0.480)
	41-50 ปี			-0.08 (0.770)
ปริมาณของงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	-0.26 (0.002)**	-0.31 (0.011)*	0.13 (0.632)
	30-40 ปี		-0.04 (0.710)	0.40 (0.148)
	41-50 ปี			0.44 (0.126)
เวลาที่ใช้ทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	-0.23 (0.003)**	-0.19 (0.105)	-0.24 (0.352)
	30-40 ปี		0.05 (0.658)	-0.01 (0.972)
	41-50 ปี			-0.06 (0.831)
ค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่า 30 ปี	-0.19 (0.017)*	-0.20 (0.083)	-0.30 (0.247)
	30-40 ปี		-0.01 (0.934)	-0.11 (0.663)
	41-50 ปี			-0.10 (0.702)

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า อายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า อายุของพนักงาน 30-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.21

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า อายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า อายุของพนักงาน 30-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.26

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี และ 41-50 ปี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า อายุของพนักงาน 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.31

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า อายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน น้อยกว่า อายุของพนักงาน 30-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.23

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า อายุของพนักงาน ต่ำกว่า 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่า อายุของพนักงาน 30-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.19

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สมมติฐานข้อที่ 5.1.3

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
คุณภาพของงาน	1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	48	3.91	0.637	1.850	0.138
	2. ปวช/ปวส	120	3.76	0.693		
	3. ปริญญาตรี	127	3.71	0.586		
	4. สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.33	0.471		
ปริมาณของงาน	1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	48	3.75	0.716	4.096	0.007**
	2. ปวช/ปวส	120	3.75	0.682		
	3. ปริญญาตรี	127	3.48	0.607		
	4. สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.60	0.641		
เวลาที่ใช้ทำงาน	1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	48	3.90	0.674	1.253	0.291
	2. ปวช/ปวส	120	3.91	0.637		
	3. ปริญญาตรี	127	3.77	0.605		
	4. สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.67	0.667		
ค่าใช้จ่าย	1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	48	3.98	0.639	2.353	0.072
	2. ปวช/ปวส	120	3.94	0.600		
	3. ปริญญาตรี	127	3.79	0.642		
	4. สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.47	0.558		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.138 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H₀) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.007 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.291 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.072 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ปวช/ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
คุณภาพของงาน	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.15 (0.182)	0.20 (0.071)	0.58 (0.055)
	ปวช/ปวส		0.05 (0.539)	0.43 (0.140)
	ปริญญาตรี			0.38 (0.192)
ปริมาณของงาน	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.00 (0.980)	0.27 (0.015)*	0.15 (0.627)
	ปวช/ปวส		0.27 (0.001)**	0.15 (0.623)
	ปริญญาตรี			-0.12 (0.683)
เวลาที่ใช้ทำงาน	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.00 (0.979)	0.13 (0.211)	0.24 (0.426)
	ปวช/ปวส		0.14 (0.090)	0.24 (0.407)
	ปริญญาตรี			0.10 (0.722)
ค่าใช้จ่าย	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.04 (0.725)	0.19 (0.079)	0.51 (0.082)
	ปวช/ปวส		0.15 (0.062)	0.48 (0.096)
	ปริญญาตรี			0.33 (0.253)

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงาน มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และ ปริญญาตรี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า

ว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน ปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงาน ปวช/ปวส และปริญญาตรี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน ปวช/ปวส มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน ปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

สมมติฐานข้อที่ 5.1.4

H_0 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ แตกต่าง

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
คุณภาพของงาน	1. ต่ำกว่า 1 ปี	30	3.79	0.536	0.184	0.832
	2. 1-9 ปี	223	3.77	0.662		
	3. 10 ปีขึ้นไป	47	3.71	0.604		
ปริมาณของงาน	1. ต่ำกว่า 1 ปี	30	3.58	0.737	0.356	0.701
	2. 1-9 ปี	223	3.65	0.667		
	3. 10 ปีขึ้นไป	47	3.57	0.624		
เวลาที่ใช้ทำงาน	1. ต่ำกว่า 1 ปี	30	3.97	0.576	0.814	0.444
	2. 1-9 ปี	223	3.82	0.650		
	3. 10 ปีขึ้นไป	47	3.88	0.566		
ค่าใช้จ่าย	1. ต่ำกว่า 1 ปี	30	3.92	0.676	0.709	0.493
	2. 1-9 ปี	223	3.85	0.644		
	3. 10 ปีขึ้นไป	47	3.96	0.512		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.832 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.701 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.444 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.493 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการทำงาน	1-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	0.02 (0.850)	0.08 (0.596)
	1-9 ปี		0.06 (0.587)
ปริมาณของงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	-0.07 (0.577)	0.00 (0.983)
	1-9 ปี		0.08 (0.480)
เวลาที่ใช้ทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	0.15 (0.230)	0.09 (0.555)
	1-9 ปี		-0.06 (0.552)
ค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่า 1 ปี	0.07 (0.566)	-0.04 (0.774)
	1-9 ปี		-0.11 (0.266)

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5.1.5

H_0 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างสถานภาพการสมรสที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถานภาพการสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
คุณภาพของงาน	1. โสด	154	3.71	0.594	1.160	0.315
	2. สมรส	137	3.82	0.672		
	3. หย่าร้าง	9	3.74	0.894		
ปริมาณของงาน	1. โสด	154	3.59	0.620	0.868	0.421
	2. สมรส	137	3.69	0.713		
	3. หย่าร้าง	9	3.56	0.707		
เวลาที่ใช้ทำงาน	1. โสด	154	3.77	0.586	2.006	0.136
	2. สมรส	137	3.92	0.639		
	3. หย่าร้าง	9	3.89	1.080		
ค่าใช้จ่าย	1. โสด	154	3.80	0.607	3.659	0.027*
	2. สมรส	137	3.93	0.639		
	3. หย่าร้าง	9	4.30	0.633		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพการสมรสที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพการสมรสที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.315 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพการสมรสที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.421 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพการสมรสที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.136 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพการสมรสที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.027 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพการสมรสกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถานภาพการสมรส	สมรส	หย่าร้าง
คุณภาพของงาน	โสด	-0.11 (0.129)	-0.04 (0.873)
	สมรส		0.08 (0.719)
ปริมาณของงาน	โสด	-0.10 (0.204)	0.03 (0.892)
	สมรส		0.13 (0.570)
เวลาที่ใช้ทำงาน	โสด	-0.15 (0.047)*	-0.12 (0.590)
	สมรส		0.03 (0.887)
ค่าใช้จ่าย	โสด	-0.13 (0.079)	-0.49 (0.022)*
	สมรส		-0.36 (0.090)

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพการสมรส กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสของพนักงาน โสด และ สมรส พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สถานภาพการสมรสของพนักงาน โสด มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน น้อยกว่า สถานภาพการสมรสของพนักงาน สมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.15

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสของพนักงาน โสด และ หย่าร้าง พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สถานภาพการสมรสของพนักงาน โสด มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่า สถานภาพการสมรสของพนักงาน หย่าร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.49

สมมติฐานข้อที่ 5.1.6

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
คุณภาพของงาน	1. น้อยกว่า 10,000 บาท	12	3.53	0.481	1.295	0.276
	2. 10,001-15,000 บาท	108	3.71	0.738		
	3. 15,001-20,000 บาท	110	3.77	0.585		
	4. 20,001 บาทขึ้นไป	70	3.86	0.578		
ปริมาณของงาน	1. น้อยกว่า 10,000 บาท	12	3.72	0.583	1.968	0.119
	2. 10,001-15,000 บาท	108	3.63	0.745		
	3. 15,001-20,000 บาท	110	3.53	0.603		
	4. 20,001 บาทขึ้นไป	70	3.77	0.631		
เวลาที่ใช้ทำงาน	1. น้อยกว่า 10,000 บาท	12	3.78	0.625	0.570	0.635
	2. 10,001-15,000 บาท	108	3.82	0.764		
	3. 15,001-20,000 บาท	110	3.82	0.522		
	4. 20,001 บาทขึ้นไป	70	3.93	0.561		
ค่าใช้จ่าย	1. น้อยกว่า 10,000 บาท	12	3.92	0.638	0.558	0.643
	2. 10,001-15,000 บาท	108	3.91	0.682		
	3. 15,001-20,000 บาท	110	3.82	0.595		
	4. 20,001 บาทขึ้นไป	70	3.92	0.596		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

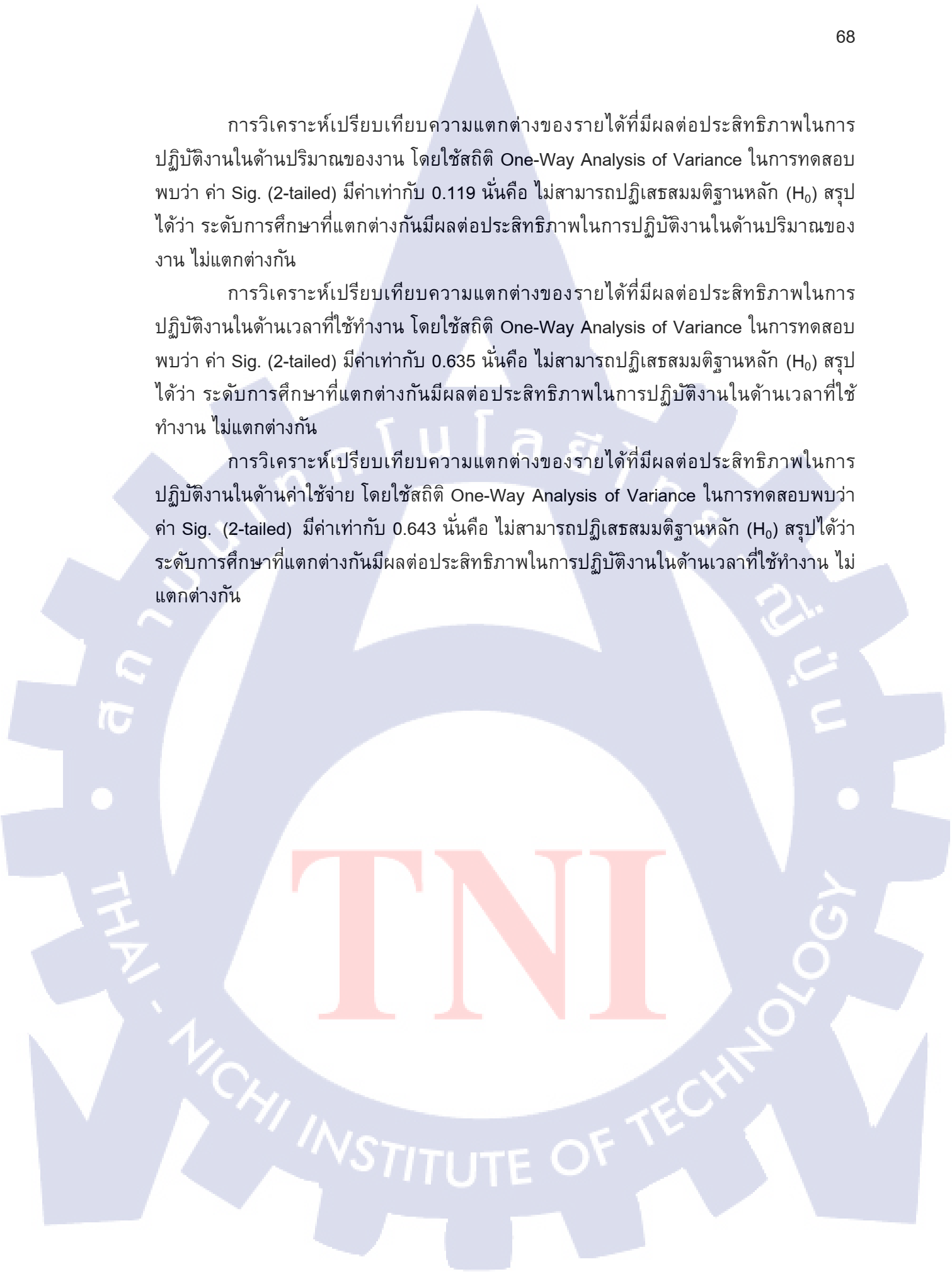
จากตารางที่ 34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.276 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.119 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.635 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.643 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ไม่แตกต่างกัน



TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
คุณภาพของงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	-0.18 (0.350)	-0.24 (0.214)	-0.33 (0.100)
	10,001-15,000 บาท		-0.06 (0.490)	-0.15 (0.135)
	15,001-20,000 บาท			-0.09 (0.372)
ปริมาณของงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.09 (0.658)	0.19 (0.342)	-0.05 (0.812)
	10,001-15,000 บาท		0.10 (0.255)	-0.14 (0.174)
	15,001-20,000 บาท			-0.24 (0.018)*
เวลาที่ใช้ทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	-0.04 (0.835)	-0.04 (0.821)	-0.15 (0.445)
	10,001-15,000 บาท		0.00 (0.969)	-0.11 (0.255)
	15,001-20,000 บาท			-0.11 (0.268)
ค่าใช้จ่าย	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.01 (0.961)	0.10 (0.596)	0.00 (0.990)
	10,001-15,000 บาท		0.09 (0.280)	-0.01 (0.904)
	15,001-20,000 บาท			-0.10 (0.281)

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ของพนักงาน 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้ของพนักงาน 15,001-20,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า รายได้ของพนักงาน 20,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.24

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระคือลักษณะวัฒนธรรมองค์กร กับตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่ออธิบายลักษณะวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีสมมติฐานเพื่อการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 6.1

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากข้อมูลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ลักษณะ วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	คุณภาพ	ปริมาณ	เวลา	ค่าใช้จ่าย	รวม
1. การยี้ระบบอาวุโส	.413 (.000)**	.334 (.000)**	.303 (.000)**	.348 (.000)**	.698 (.000)**
2. การให้ความสำคัญกับ บุคลากรและการจ้างงาน ตลอดชีพ	.469 (.000)**	.396 (.000)**	.398 (.000)**	.424 (.000)**	.803 (.000)**
3. การตัดสินใจแบบกลุ่ม	.379 (.000)**	.364 (.000)**	.263 (.000)**	.245 (.000)**	.787 (.000)**
4. การที่เน้นคุณภาพ	.514 (.000)**	.318 (.000)**	.395 (.000)**	.404 (.000)**	.765 (.000)**
5. การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้ และพัฒนา	.485 (.000)**	.342 (.000)**	.409 (.000)**	.475 (.000)**	.603 (.000)**
6. การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่	.507 (.000)**	.348 (.000)**	.388 (.000)**	.355 (.000)**	.769 (.000)**
7. การวางแผนระยะยาว	.574 (.000)**	.479 (.000)**	.454 (.000)**	.434 (.000)**	.790 (.000)**
8. มีความยืดหยุ่น	.527 (.000)**	.463 (.000)**	.437 (.000)**	.439 (.000)**	.828 (.000)**
9. การนิยมให้ของขวัญ	.408 (.000)**	.336 (.000)**	.279 (.000)**	.229 (.000)**	.800 (.000)**
รวม					.615 (.000)**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าใน () คือ ค่านัยสำคัญ

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ในภาพรวม ค่า Sig (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง H₁ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .615 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร 9 ด้านได้แก่ การยี้ระบบอาวุโส การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบกลุ่ม การที่เน้นคุณภาพ การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ เปลี่ยนหน้าที่ การวางแผนระยะยาว มีความยืดหยุ่น และการนิยมให้ของขวัญ ความสัมพันธ์ทางเดียวกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .01

สมมติฐานข้อที่ 6.2

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน

TNI

ตารางที่ 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน

ลักษณะ วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การยึดระบบอาวุโส	.413	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
2. การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพ	.469	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การตัดสินใจแบบกลุ่ม	.379	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
4. การที่เน้นคุณภาพ	.514	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
5. การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา	.485	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
6. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่	.507	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
7. การวางแผนระยะยาว	.574	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
8. มีความยืดหยุ่น	.527	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
9. การนิยมให้ของขวัญ	.408	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.615	(.000)**	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าใน () คือ ค่านัยสำคัญ

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ในภาพรวม ค่า Sig (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .615 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงานในระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 6.3

H₀: ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน

H₁: ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ด้านปริมาณของงาน

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน

ลักษณะ วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การยึดระบบอาวุโส	.334	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
2. การให้ความสำคัญกับ บุคลากรและการจ้างงาน ตลอดชีพ	.396	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
3. การตัดสินใจแบบกลุ่ม	.364	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
4. การที่เน้นคุณภาพ	.381	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
5. การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้ และพัฒนา	.342	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
6. การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่	.348	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
7. การวางแผนระยะยาว	.479	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
8. มีความยืดหยุ่น	.463	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
9. การนิยมให้ของขวัญ	.336	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	.498	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าใน () คือ ค่านัยสำคัญ

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ในภาพรวม ค่า Sig (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .498 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 6.4

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

TNI

ตารางที่ 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

ลักษณะ วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การยึดระบบอาวุโส	.303	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
2. การให้ความสำคัญกับ บุคลากรและการจ้างงาน ตลอดชีพ	.398	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
3. การตัดสินใจแบบกลุ่ม	.263	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
4. การที่เน้นคุณภาพ	.395	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
5. การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้ และพัฒนา	.409	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
6. การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่	.388	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
7. การวางแผนระยะยาว	.454	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
8. มีความยืดหยุ่น	.437	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
9. การนิยมให้ของขวัญ	.279	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	.475	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าใน () คือ ค่านัยสำคัญ

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ในภาพรวม ค่า Sig (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .475 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 6.5

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ลักษณะ วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การยี้ระบบอาวุโส	.348	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
2. การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการจ้างงานตลอดชีพ	.424	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การตัดสินใจแบบกลุ่ม	.245	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
4. การที่เน้นคุณภาพ	.404	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
5. การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา	.475	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
6. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่	.355	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
7. การวางแผนระยะยาว	.434	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
8. มีความยืดหยุ่น	.439	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน
9. การนิยมให้ของขวัญ	.229	(.000)**	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	.475	(.000)**	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าใน () คือ ค่านัยสำคัญ

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .01 พบว่า ในภาพรวม ค่า Sig (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ซึ่งหมายความว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .475 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง



บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 300 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ซึ่งในการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง
2. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทไทย-ญี่ปุ่น แตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทไทย-ญี่ปุ่น ในเชิงบวก

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทกรณีศึกษา ไทย-ญี่ปุ่นจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.33 และ รองลงมา เป็นเพศหญิงจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.67 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.33 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.33 รองลงมาพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวช/ปวส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 1-9 ปี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 74.33 รองลงมาพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 10 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส โสด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.33 รองลงมา

พนักงานที่มีสถานภาพการสมรส สมรส จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา การที่เน้นคุณภาพ การวางแผนระยะยาว ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3.50 และ 3.47 ตามลำดับ และพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องมีความยืดหยุ่น การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรและมีการจ้างงานตลอดชีพ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ การยืดระบบอาวุโส การนิยมให้ของขวัญ การตัดสินใจแบบกลุ่ม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 3.26 3.23 3.10 2.97 และ 2.83 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการยืดระบบอาวุโสโดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องบริษัทนี้มีการสอนงานแบบระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง บริษัทนี้มีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุไปแล้ว บริษัทมีการจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารที่แม้เกษียณอายุไปแล้ว ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 3.26 และ 2.66 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรและมีการจ้างงานตลอดชีพโดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องท่านมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มีและมีความรักองค์กร ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.75 รองลงมาเป็นบริษัทให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กร ที่ค่อนข้างพิถีพิถัน แต่ก็ให้โอกาสบุคลากรที่ไม่มีทักษะ ประสบการณ์ บริษัทมีการดูแลเอาใจใส่ต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อมเช่น การให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 2.83 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการตัดสินใจแบบกลุ่มโดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับที่บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ การตัดสินใจใด ๆ ของบริษัทอาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 2.89 และ 2.68 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการที่เน้นคุณภาพโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการหาแนวทางให้การทำงานดีขึ้น เพื่อลดอัตราของ

เสียง บริษัทมีการที่เน้นคุณภาพสินค้าตั้งแต่เริ่ม จนถึงขั้นตอนการจัดส่งไปถึงมือของลูกค้า ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ 3.54 ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับการที่บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานในทุก ๆ ขั้นตอน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ท่านรักการศึกษาและใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.78 ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับการที่ท่านได้รับการฝึกอบรม (Training) อย่างสม่ำเสมอ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่โดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ท่านเกิดความชำนาญ และสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรที่มาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ พร้อมกับทำงานย้ายการทำงานไปในหน้าที่ใหม่ ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และให้ความสำคัญกับบริษัทมีการจัดการปฏิบัติให้บุคลากรทุกคนเมื่อทำงานในหน้าที่หนึ่งเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความชำนาญ บริษัทมีการพัฒนาส่งเสริมระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กรหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และ 3.01 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผนระยะยาวโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการที่บริษัทมีการผลิตตามคำสั่งซื้ออันมีระยะเวลาส่งมอบที่ชัดเจน บริษัทมีการวางแผนระยะยาวและเน้นคุณภาพควบคู่กันไป บริษัทมีการคิดวางแผนเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการสูญเสียศักยภาพ ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 3.47 และ 3.41 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านมีความยืดหยุ่นโดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ท่านต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงาน หรือแนวทาง (Concept) นั้น ๆ ด้วยตนเอง ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และให้ความสำคัญกับบริษัทมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี การที่บริษัทมีความสามารถประสานงานกันได้ดี ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และ 3.28 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการนิยมให้ของขวัญโดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการที่บริษัทมีการปฏิบัติกันในรูปแบบครอบครัว และการดำรงชีวิตทั่วไป บริษัทมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจโดยให้รางวัลเป็น

การตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 2.90 และ 2.76 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในงาน เวลาที่ใช้ทำงาน คุณภาพของงาน และปริมาณของงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 3.84 3.76 และ 3.63 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพของงานโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญของการมีประสิทธิภาพกับการที่มีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของสินค้าก่อนส่งสินค้าทุกครั้ง ผลงานปฏิบัติออกมาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลงานที่ปฏิบัติออกมา ถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 3.74 และ 3.71 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยด้านปริมาณของงานโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญของการมีประสิทธิภาพกับการที่ทำงานได้ตรงกับปริมาณงานที่ได้กำหนดตามแผนงานของหน่วยงาน ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผิดพลาดน้อยมาก ปริมาณงานที่ออกมา นั้น สอดคล้องกับอัตรากำลังพนักงานในหน่วยงานนั้น ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 3.71 และ 3.46 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยด้านเวลาที่ใช้ทำงานโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญของการมีประสิทธิภาพกับการที่งานมีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีในกรณีที่ม้งานเร่งด่วน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด หน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามเวลาที่ลูกค้ากำหนด ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 3.86 และ 3.80 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในงานโดยรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญของการมีประสิทธิภาพกับการที่พนักงานในแผนกปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด ท่านคำนึงถึงความสำคัญของค่าใช้จ่ายในงานขณะปฏิบัติหน้าที่เสมอ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 3.87 และ 3.86 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์และทดสอบระดับวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่าระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลางโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง พิจารณารายด้านสรุปได้ว่า การยึดระบบอาวุโส การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรและมีการจ้างงานตลอดชีพ การที่เน้นคุณภาพ การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ การวางแผนระยะยาว มีความยั่งยืน พบว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ส่วนการตัดสินใจแบบกลุ่ม พบว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง แต่มีแนวโน้มจะต่ำ และการนิยมให้ของขวัญ พบว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรไม่สูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะต่ำ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานของประชากรศาสตร์

ผลการทดสอบสมมติฐานของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1. คุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ว่า เพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน แตกต่างกัน

2. คุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ว่า พนักงานในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุ 30-40 ปี และพนักงานในช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุ 41-50 ปี

3. คุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ว่า ในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านปริมาณของงาน แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน มัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน ปริญญาตรี และระดับการศึกษาของพนักงาน ปวช/ปวส มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน ปริญญาตรี

4. คุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน ไม่แตกต่างกัน

5. คุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพการสมรส ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของสถานภาพการสมรสที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน แตกต่างกัน พบว่า สถานภาพการสมรสของพนักงาน โสด มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่าสถานภาพการสมรสของพนักงาน สมรส และในด้านค่าใช้จ่ายในงาน แตกต่างกัน พบว่าสถานภาพการสมรสของพนักงาน โสด มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า สถานภาพการสมรสของพนักงาน หย่าร้าง

6. คุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้ ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณของงาน พบว่า รายได้ของพนักงาน 15,001-20,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน น้อยกว่า รายได้ของพนักงาน 20,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .615 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

เท่ากับ .615 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .498 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .475 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .475 ซึ่งแสดงว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร 9 ด้านได้แก่ การยึดระบบอาวุโส การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรและมีการจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบกลุ่ม การที่เน้นคุณภาพ การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ การวางแผนระยะยาว มีความยืดหยุ่น และการนิยมให้ของขวัญ ความสัมพันธ์ทางเดียวกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น มีประเด็นที่จะอภิปราย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อภิปรายจากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในการเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาในระดับสูง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานในองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อมีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพจากตนเองเป็นหลักก่อน และผลงานก็ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งยังมีความพร้อมที่จะรับการเรียนรู้ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

เป็นอย่างดี เพื่อให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้เติบโตในสายงาน หรือมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเพื่อนำไปต่อยอดประสบการณ์เพื่อเพิ่มทักษะในสายงานมากขึ้น ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้นจากปัจจัยดังกล่าว หากพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการที่เน้นคุณภาพ การวางแผนระยะยาว มีความยืดหยุ่น การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรและมีการจ้างงานตลอดชีพ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ การยืมระบบอาวุโส การนิยมให้ของขวัญ และลำดับสุดท้าย พนักงานให้ความสำคัญกับการตั้งใจแบบกลุ่มน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสุพรรณา ดิสิงห์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นของพนักงานระดับต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน” พบว่า พนักงานชาวไทยซึ่งทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยในทุกด้าน ส่วนด้านการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นพบว่า พนักงานออฟฟิศ ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรทุกด้านในระดับมาก ส่วนพนักงานปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อยปัจจัยในระดับมาก 3 ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านข้อจำกัดและกฎระเบียบในการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์กร

2. จากผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ผลจากการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพการสมรส และ รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ขณะที่ เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

เกี่ยวกับอายุต่างกันให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานนั้น ไม่แตกต่างกัน ด้านปริมาณของงานนั้น แตกต่างกัน ด้านเวลาที่ใช้ทำงานนั้น แตกต่างกัน และด้านค่าใช้จ่ายในงานนั้น ไม่แตกต่างกัน โดยรวมแล้ว แตกต่างกัน

เกี่ยวกับระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานนั้น ไม่แตกต่างกัน ด้านปริมาณของงานนั้น แตกต่างกัน ด้านเวลาที่ใช้ทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน และด้านค่าใช้จ่ายในงานนั้น ไม่แตกต่างกัน โดยรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน

เกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานต่างกันให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงานนั้น โดยรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน

เกี่ยวกับสถานภาพการสมรสต่างกันให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านค่าใช้จ่ายในงานนั้น แตกต่างกัน โดยรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน

เกี่ยวกับรายได้ต่างกันให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงานนั้น โดยรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน

จากผลวิเคราะห์ข้างต้น จะสอดคล้องสมัชชา ปาร์คมาตย์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)” ซึ่งได้กล่าวไว้ในการอภิปรายผลการวิจัยว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 34 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี พนักงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมเป็นผู้นำ ซึ่งมี รูปแบบของวัฒนธรรม คือ เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรพัฒนาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และรูปแบบของวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

3. จากผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร 9 ด้านได้แก่ การยึดระบบอาวุโส การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรและมีการจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบกลุ่ม การที่เน้นคุณภาพ การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ การวางแผนระยะยาว มีความยืดหยุ่น และการนิยมให้ของขวัญ ความสัมพันธ์ทางเดียวกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ทางด้านคุณภาพของงาน มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน ในระดับสูง ทางด้านปริมาณของงาน มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน ในระดับปานกลาง ทางด้านเวลาที่ใช้ทำงาน มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ในระดับปานกลาง และทางด้านค่าใช้จ่ายในงาน มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน ในระดับปานกลาง จากที่กล่าวมาข้างต้นวัฒนธรรมการทำงานมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพการทำงาน ฉะนั้นหากด้านวัฒนธรรมการทำงานมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น ก็จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงาน ฉะนั้นหากการทำการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้ดีขึ้นก็จะส่งผลให้มีผลลัพธ์ในด้านบวกเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับของ สุภาวดี ชีระกร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารองค์กรแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร”

พบว่า พนักงานชาวไทย ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติทั้ง 8 บริษัท ซึ่งมีรูปแบบการบริหารองค์การตามแนวคิด ทฤษฎี Z มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า พนักงานชาวไทย ซึ่งปฏิบัติงาน อยู่ในบริษัทข้ามชาติทั้ง 8 บริษัท ซึ่งมีรูปแบบการบริหารองค์การตามแนวคิดทฤษฎี Z มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการผลการศึกษา เรื่องวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 9 ด้าน ประกอบไปด้วย การยึดระบบอาวุโส การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรและมีการจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจแบบกลุ่ม การที่เน้นคุณภาพ การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ การวางแผนระยะยาว มีความยืดหยุ่น และการนิยมให้ของขวัญ เมื่อพิจารณาจากรายละเอียด จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ในระดับสูง คือ การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา การที่เน้นคุณภาพ และการวางแผนระยะยาวตามลำดับ และจากรายละเอียดข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาเห็นว่า ทางองค์กรควรจะต้องพิจารณาเพิ่มเติมเพื่อสร้างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดจากความต้องการของบุคลากรก่อน อาจจะมีการเพิ่มกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ตัวงานที่พนักงานไม่มีความชำนาญ เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจในเรื่องของการที่เน้นคุณภาพ แล้วหลังจากนั้น ก็ควรพิจารณาปรับปรุงในวัฒนธรรมองค์กรในส่วนอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานมองเห็นความสำคัญในด้านอื่น ๆ หากทางองค์กรสามารถทำการปรับปรุงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับพนักงานได้นั้น พนักงานก็จะให้ความสำคัญเรื่องของพฤติกรรมรวมในองค์กร ปฏิบัติสืบเนื่องกันมาจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ

2. จากผลการศึกษาคูณลักษณะ ทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างส่ง ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อคุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ดังนี้ ในส่วนของเพศนั้นไม่แตกต่างกัน ทำให้เพศไม่มีส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของอายุ พนักงานที่มีอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีอายุที่ต่ำกว่า 30 ปีนั้นยังไม่มีประสบการณ์หรือประสบการณ์ในการทำงานเท่ากับ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ควรจะมีการสนับสนุนให้มีการสอนงานจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ให้กับพนักงานที่มีอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี พร้อมทั้งยังทำให้พนักงานในองค์กรได้ กระชับมิตรในรูปแบบรุ่นพี่รุ่นน้องอีกด้วย ถือเป็นการสร้างศักยภาพในตัวบุคคลในอีกรูปแบบหนึ่งด้วย ในส่วนของระดับ

การศึกษาจะเห็นได้ว่า พนักงานหลักจะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมาก็จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปวช/ปวส ทั้งนี้ทั้งนั้นองค์กรควรมีการพิจารณาความต้องการ และความจำเป็นในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานในทุกระดับการศึกษา อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ต่อไปก็จะเป็นในส่วนของระยะเวลาการทำงาน องค์กรอาจจะมีการพิจารณาให้การอบรมและเรียนรู้กระบวนการทำงานแก่พนักงานใหม่หรือพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 1 ปี เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม องค์กรและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ในส่วนต่อไป สถานภาพการสมรสนั้นไม่แตกต่างกัน ทำให้สถานภาพการสมรสอาจจะมีการส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแต่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลัก ที่จะมีการส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แลในส่วนสุดท้ายรายได้ องค์กรควรมีการประเมินในส่วนของรายได้ว่ามีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่ควรได้หรือไม่ เพื่อให้มีความเท่าเทียมและเสมอภาคภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และแนวทางของวัฒนธรรมองค์กร นอกเหนือจากที่ทฤษฎีที่ทำการวิจัยเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้น และ สอดคล้องกับองค์กรนั้น มากที่สุด
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อของประสิทธิภาพด้านอื่น ๆ และความสัมพันธ์ใน แต่ละด้าน เพิ่มเติมด้วยเพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับแต่ละองค์กรได้

TNI

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2540). หนังสือประกอบการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน 180 ชั่วโมง เรื่อง สรุปสาระสำคัญกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน 17 ฉบับ. กรุงเทพฯ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองตรวจความปลอดภัย.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์; ไกรชิต สุตะเมือง; เฉลิมพร เย็นเยือก; เรวดี อันนันนั. (2556). ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ **Business Research Methods**. กรุงเทพฯ : พงษ์วรินทร์ พรินติ้ง.
- จุมพล หนิมพานิช. (2542). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- ชลนิศา พรหมเผือก. (2556). การกำหนดต้นแบบสมรรถนะสำหรับบุคลากรฝ่ายบริหาร โครงการศูนย์นวัตกรรมและการจัดการความรู้. การค้นคว้าอิสระ วท.ม. (การจัดการความรู้). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- นิศากร ทองนอก. (2551). **Japan Watch Project**. กรุงเทพฯ : โครงการสันติไมตรีไทย-ญี่ปุ่น.
- บุญฤทธิ์ พูลสวัสดิ์. (2556). การบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการศรีปทุม. 9 (3) : 120-126.
- ปัทมพร เทียนทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การประกอบการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- พิชาญสิทธิ วงศ์กระจ่าง. (2557). **อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : แฮสส์ ออฟ เคอร์มีส์.**
- พิทยา บารววัฒนา. (2531). **ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เพ็ชร ฐปะวิเชตร. (2554). **การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : ดวงกมลพับลิชชิง.**
- ระพี แก้วเจริญ; และพิทยา สุวรรณะชญ. (2510). **การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.**
- วัลลี พุทโสม. (2550). **ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่. สระบุรี : ฮอบบิทส์.**
- วิกรม กรมดิษฐ์. (2550). **ทำไมคนไทยจึงล้มหลัง. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯ ธุรกิจ.**
- วิทยา ต่านธำรงกุล. (2546). **การบริหาร. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.**
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **สังคมวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.**
- สุดารัตน์ โยธาภิบาล. (2554). **วารสารวิทยบริการ : วัฒนธรรมองค์การผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน อำเภอเมืองนครปฐม. : สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/201>.**
- สุพรรณา ดิสงห์. (2556). **การยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นของพนักงานระดับต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.บ. (ภาควิชาภาษาตะวันออก). เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 4). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.**

สุภาวดี ชีระกร. (2553). การบริหารองค์การแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
ในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน
ชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุมิชฌา ปารค์มัตย์. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A
สำนักงานใหญ่ (บางเขน). การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

หิรัญญา สุจินัย. (2559). บีโอไอสร้างความมั่นใจให้ลงทุนญี่ปุ่น ในงาน Bangkok Nikkei
Forum 2016 เตรียมเพิ่มเวลายกเว้นภาษี 13 ปี- ดึงกองทุนพัฒนาความสามารถ
แข่งขัน. กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
สำนักนายกรัฐมนตรี.

อนันท์ งามสะอาด. (2554). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2559, จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/461088>.

อภิขยา บุญเจริญ. (2556). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อการเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย หิรัญโต. (2525). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.

Irwin, H. (1996). **Communication with Asia: Understanding People & Customs.**
Australia : Allen & Unwin.

Lafayette, B. (1993). **How to do Business with the Japanese.** Lincolnwood IL :
NTC Business Book.

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา
บริษัทไทย-ญี่ปุ่น

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ในการนี้ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เนื่องจากมีข้อความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์และมีคุณค่าอย่างมากต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

รุ่งทิวา คำเป็กเครือ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง1ข้อ

1. เพศ

- ☐ 1.1) ชาย
☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

- ☐ 2.1) ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 2.2) 30-40 ปี
☐ 2.3) 41-50 ปี
☐ 2.4) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ 3.1) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า
☐ 3.2) ปวช/ปวส
☐ 3.3) ปริญญาตรี
☐ 3.4) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการทำงาน

- ☐ 4.1) ต่ำกว่า 1 ปี
☐ 4.2) 1-9 ปี
☐ 4.3) 10 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพการสมรส

- ☐ 5.1) โสด
☐ 5.2) สมรส
☐ 5.3) หย่าร้าง

6. รายได้

- ☐ 6.1) น้อยกว่า 10,000 บาท
☐ 6.2) 10,001-15,000 บาท
☐ 6.3) 15,001-20,000 บาท
☐ 6.4) 20,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ในการตอบคำถามแต่ละข้อ ให้ท่านพิจารณาว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของท่านตรงกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของท่าน	มีลักษณะตรงกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.การยึกระบบอาวุโส					
1. บริษัทมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ					
2. บริษัทมีการจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารที่แม่เกษียณอายุไปแล้ว					
3. บริษัทมีการสอนงานแบบระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง					
2.การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร					
4. บริษัทให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กร ที่ค่อนข้างพิถีพิถัน ตรงกับวัฒนธรรมองค์กร					
5. บริษัทมีการดูแลเอาใจใส่ต่อท่าน เช่น การให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ					
6. ท่านมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มี และมีความรักองค์กร					
3.การตัดสินใจแบบกลุ่ม					
7. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ					
8. การตัดสินใจใดๆ ของบริษัทอาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร					
4.การควบคุมคุณภาพ					
10. บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานในทุกๆ ขั้นตอน					
11. บริษัทมีการควบคุมคุณภาพสินค้าตั้งแต่เริ่ม จนถึงขั้นตอนการจัดส่งไปถึงมือของลูกค้า					
12. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการหาแนวทางให้การทำงานดีขึ้น เพื่อลดอัตราของเสียลง					
5.การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา					
13. ท่านได้รับการฝึกอบรม (Training) อย่างสม่ำเสมอ					
14. ท่านรักการศึกษาศึกษาและใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ					
15. ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของท่าน	มีลักษณะตรงกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน					
16. บริษัทมีการพัฒนาส่งเสริมระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานภายในองค์กรหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ					
17. บริษัทมีจัดการปฏิบัติให้บุคลากรทุกคนเมื่อทำงานในหน้าที่หนึ่งเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความชำนาญ					
18. ท่านเกิดความชำนาญ และสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรที่มาทำงานในตำแหน่งนั้นๆ พร้อมกับทำงานย้ายการทำงานไปในหน้าที่ใหม่					
7.การวางแผนระยะยาว					
19. บริษัทมีการผลิตตามคำสั่งซื้ออันมีระยะเวลาส่งมอบที่ชัดเจน					
20. บริษัทมีการวางแผนระยะยาวและเน้นคุณภาพควบคู่กันไป					
21. บริษัทมีการคิดวางแผนเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการสูญเสียศักยภาพ					
8.มีความยืดหยุ่น					
22. บริษัทมีความสามารถประสานงานกันได้ดี					
23. บริษัทมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี					
24. ท่านต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงาน หรือแนวทาง (Concept) นั้นๆด้วยตนเอง					
9. การให้ของขวัญ					
25. บริษัทมีการปฏิบัติกันในรูปแบบครอบครัว และการดำรงชีวิตทั่วไป					
26. บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
27. บริษัทมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น					

ส่วนที่ 3 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ให้ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีระดับประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่าน	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คุณภาพของงาน					
1. ผลงานที่ปฏิบัติออกมา ถูกต้องเรียบร้อย ทันเวลา					
2. ผลงานปฏิบัติออกมาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
3. มีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของสินค้าก่อนส่งสินค้าทุกครั้ง					
ปริมาณของงาน					
4. ปริมาณงานที่ออกมา สอดคล้องกับอัตรากำลังพนักงานในหน่วยงานนั้น					
5. ท่านทำงานได้ตรงกับปริมาณงานที่ได้กำหนดตามแผนงานของหน่วยงาน					
6. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผิดพลาดน้อยมาก					
เวลาที่ใช้ทำงาน					
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
8. ท่านมีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีในกรณีที่ม้งานเร่งด่วน					
9. หน่วยงานของท่านสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามเวลาที่ลูกค้ากำหนด					
ค่าใช้จ่ายในงาน					
10. ท่านคำนึงถึงความสำคัญของค่าใช้จ่ายในงานขณะปฏิบัติหน้าที่เสมอ					
11. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการช่วยลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน					
12. พนักงานในแผนกปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด					