

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ชนนาถ ศรีจิตพิพัฒนกุล

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2559

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING CULTURE AND
THE WORKING EFFICIENCY
A CASE STUDY OF THE JAPANESE ORGANIZATION

Thananart Srichitpipatkul

TNI

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

Graduate School
Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2016

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพ
การทำงาน กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

โดย

ธนาถ ศรีจิตพิพัฒนกุล

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)

รณนาถ ศรีจิตพิพัฒน์กุล : ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดา นาสุมบูรณ์, 122 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร 2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรของด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร สูงกว่าปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 3.60 3.64 3.54 และ 3.64 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และ รายได้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันไป ขณะที่ เพศมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันไป

ผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต และด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ในระดับปานกลาง ($r=0.475$, $r=0.451$, $r=0.419$, $r=0.533$) ตามลำดับ ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ในระดับต่ำ ($r=0.219$) วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต และด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ในระดับปานกลาง ($r=0.409$, $r=0.360$, $r=0.344$, $r=0.440$) ตามลำดับ วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต และด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในระดับปานกลาง ($r=0.367$, $r=0.365$, $r=0.387$, $r=0.416$) ตามลำดับ ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ในระดับต่ำ ($r=0.157$) วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต และด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง ($r=0.423$, $r=0.418$, $r=0.431$, $r=0.464$) ตามลำดับ ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ในระดับต่ำ ($r=0.171$)

บัณฑิตวิทยาลัย
สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

THANANART SRICHITPIPATKUL : THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING CULTURE AND THE WORKING EFFICIENCY : A CASE STUDY OF THE JAPANESE ORGANIZATION. ADVISOR : DR. BOONYADA NASOMBOON, 122 PP.

This research has the objectives to study 1. To study the culture level of the organization 2. To study the personal factors that affect to working efficiency in the Japanese organization 3. To study the relationship between working culture and the working efficiency in the Japanese organization. The sample in this research is 300 employees. The questionnaire was used as data collecting tool. Additionally, the convenience sampling was applied, and the data was analyzed by Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Sample t-test, One-way Analysis of Variance and Pearson's product-moment correlation coefficient.

From the research found that mean of working culture in aspect of job inspiration, organization's share value, leadership, quality of work life, and friendships is higher than the average mean ($\bar{X}=3.34$, $\bar{X}=3.60$, $\bar{X}=3.64$, $\bar{X}=3.54$, and $\bar{X}=3.64$) respectively.

A comparison among ages, marriage status, education level, work section and income that effected to working efficiency in aspect of quality, quantity, time, and cost are different whereas sex factors that effected to working efficiency in quality aspect is different.

From the research found that working culture in aspect of job inspiration, organization's share value, quality of work life, leadership have the middle level of positive relationship with working efficiency in quality aspect ($r=0.475$, $r=0.451$, $r=0.419$, $r=0.533$) respectively except friendship aspect has low level of relationship ($r=0.219$). Working culture in aspect of job inspiration, organization's share value, quality of work life, leadership have the middle level of positive relationship with working efficiency in quantity aspect ($r=0.409$, $r=0.360$, $r=0.344$, $r=0.440$) respectively. Working culture in aspect of job inspiration, organization's share value, quality of work life, leadership have the middle level of positive relationship with working efficiency in time aspect ($r=0.367$, $r=0.365$, $r=0.387$, $r=0.416$) respectively except friendship aspect has low level of relationship ($r=0.157$). Working culture in aspect of job inspiration, organization's share value, quality of work life, leadership have the middle level of positive relationship with working efficiency in cost aspect ($r=0.423$, $r=0.418$, $r=0.431$, $r=0.464$) respectively except friendship aspect has low level of relationship ($r=0.171$).

Graduate School
Field of Study Business Japanese
Academic Year 2016

Student's Signature.....
Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงคณะอาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนานาชาติ ที่ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบตราแก้ไขเนื้อหา รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ และ ดร. เอิบ พงษ์พวง ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการและกรรมการในการสอบรายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ ดังนั้นทางผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณท่านต่างๆ เหล่านี้เป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม ตลอดจนบิดามารดาที่ให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ด้วยดีเสมอมา จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีสุดท้ายนี้ทางผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจเพื่อนำไปใช้ในการประกอบความรู้ในอนาคต หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาจึงขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ชนนาถ ศรีจิตพิพัฒน์กุล

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูป	ฉ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
	สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis : RH)	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น.....	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม.....	10
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	15
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
3	วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์.....	22
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	23
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรม การทำงาน.....	35
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การทำงาน.....	41
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	46
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	47
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปรายผลการวิจัย	96
ข้อเสนอแนะ.....	100
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	101
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	110
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	122

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน.....	26
2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	26
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	32
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของ ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานสังกัดของของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	34
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	35
9 ระดับความสำคัญของด้านต่าง ๆ ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน	35
10 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	36
11 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	37
12 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	38
13 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านผู้นำโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	39
14 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	40
15 ระดับความสำคัญของด้านต่าง ๆ ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน.....	41
16 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพ ที่แสดงออกโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	42
17 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านปริมาณ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	43
18 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเวลาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	45
20 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร	46
21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน.....	48
22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน.....	49
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับประสิทธิภาพการทำงาน	51
24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน.....	56
25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	58
26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน.....	60
27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่าง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	63
28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	65
29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่าง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	72
30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพ การทำงาน.....	74
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพ การทำงานในองค์กรญี่ปุ่น	79
32 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ	80
33 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ.....	82
34 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา.....	83
35 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....	85

สารบัญรูป

รูป

หน้า

1	กรอบแนวความคิด	5
---	----------------------	---

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

THAI - JAPANESE INSTITUTE OF TECHNOLOGY

TNI

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ณ ปัจจุบันในประเทศไทย มีบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนเป็นจำนวนมาก สถิติการยื่นขอส่งเสริมของโครงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศใน ปี 2559 (ม.ค.-ก.ค.) มีจำนวนโครงการยื่นขอส่งเสริมจำนวน 510 โครงการ มูลค่าเงินลงทุน 133,330 ล้านบาท เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2558 (ม.ค.-ก.ค.) จำนวนโครงการและมูลค่าเงินลงทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ 96 และร้อยละ 210 ตามลำดับ เนื่องจากในเดือนมกราคม-กรกฎาคม 2559 มีนักลงทุนหลายรายสนใจยื่นขอรับการส่งเสริมในกิจการซอฟต์แวร์ตามนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลของรัฐบาล ประกอบกับมีโครงการขนาดใหญ่ที่เงินลงทุนมากกว่า 1,000 ล้านบาท ยื่นขอรับการส่งเสริมโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นที่กลับมาของนักลงทุนในการขยายการลงทุนในไทย จำนวนโครงการจากต่างชาติที่ยื่นขอส่งเสริมการลงทุนคิดเป็นร้อยละ 60 ของจำนวนโครงการที่ยื่นขอส่งเสริมทั้งสิ้น (853 โครงการ) มูลค่าเงิน ลงทุนคิดเป็นร้อยละ 42 ของมูลค่าเงินลงทุนทั้งสิ้นที่ยื่นขอส่งเสริม (320,722 ล้านบาท) ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีปริมาณเงินลงทุนในการยื่นขอส่งเสริมสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20 ของมูลค่าการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด โดยมีการขอรับการส่งเสริมการลงทุนขนาดใหญ่ อาทิ กิจการผลิตเครื่องยนต์สำหรับยานพาหนะเงินลงทุน 7,200 ล้านบาท รองลงมาคือเขตเศรษฐกิจพิเศษฮ่องกง ที่ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ อาทิ กิจการผลิตยางรถโดยสารและยางรถบรรทุก เงินลงทุน 13,570 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. 2559) ซึ่งเห็นได้ว่ามีบริษัทต่างชาติมาเปิดกิจการในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ทำให้คนไทยจำนวนไม่น้อย ได้มีโอกาสเข้าไปทำงานในบริษัทต่างชาติ โดยเฉพาะบริษัทญี่ปุ่น เนื่องจากเป็นประเทศที่มีการลงทุนในประเทศไทยสูงที่สุด และแน่นอนว่า วัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละบริษัทไม่เหมือนกัน

จากข้อมูลทีกล่าวนำเบื้องต้น บริษัทญี่ปุ่นได้มีการจ้างแรงงานคนไทย จำนวนหลายล้านคน ซึ่งแรงงานเหล่านี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร และหากพูดถึงข้อดีของวัฒนธรรมองค์กรของญี่ปุ่นแล้ว สามารถกล่าวได้ดังนี้ (อรณัส จิโนวัฒน์. 2559 : 2; อ้างอิงจาก รังสรรค์ เลิศในสัตย์. 2555)

1. การจ้างงานโดยจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุ โดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าว คือ การเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัท พนักงานที่มีอายุน้อยการปรับเงินเดือนก็ขึ้นตามอายุ

งาน ดังนั้น พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานนานจะมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และพยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานๆ โดยการให้ค่าตอบแทนที่สูงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น ซึ่งความผูกพันลักษณะนี้จะแสดงออกมาทางนโยบายของทางบริษัท

3. เน้นการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในตัวพนักงานทุกๆ คน

4. เน้นเรื่องความต้องการของพนักงาน ให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ โดยมองว่าการฝึกอบรมนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและทำให้เกิดความจงรักภักดีลดการเคลื่อนย้ายไปอยู่กับบริษัทอื่นๆ

5. สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทญี่ปุ่นนั้นจะจัดให้มีในหลายลักษณะทั้งทางด้านกีฬาสันทนาการและด้านวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งนี้สวัสดิการบางอย่างนั้นให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย

ส่วนข้อเสียของวัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่น คือ การสนับสนุนความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานค่อนข้างช้า โดยการแต่งตั้งบุคคลสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นจะต้องผ่านการสัมภาษณ์และการเห็นชอบจากบุคคลจำนวนมากที่เป็นผู้ประเมินพนักงานดังกล่าว และบางครั้งพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคล จึงส่งผลให้มีพนักงานงานคนไทยบางส่วนลาออกจากการทำงาน เพราะระบบการเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือนไม่ตรงตามความต้องการ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวกับความเคร่งครัดในกฎระเบียบของบริษัทอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

ซึ่งกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่อยู่รอบๆ ตัวเรา ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เติบโตเป็นองค์กรวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ในภาคปฏิบัติหากบุคคลในองค์กรขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่จะส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการทำงานและความกล้าหาญที่จะทำการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีในองค์กรวิสัยทัศน์ ผู้นำวิสัยทัศน์เป็นกลไกการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่หลักคือพร้อมจะขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การผลักดันค่านิยมขององค์กรที่พนักงานทุกคนสร้างร่วมกันเป็นพลังแห่งความสำเร็จ (บวร ประพฤติดี. 2558)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนค่านิยมความประพฤติการปฏิบัติความเข้าใจความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร มีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ ที่สมาชิกมีส่วนร่วมกันการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรการเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าบุคลากร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา กลายเป็นนิสัย และความเคยชินเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณี ปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม ภาษาวัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัย

สั่งการ จริยธรรม องค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม องค์การทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำ จริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี ชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าขององค์กรหากจะมองที่ปัจเจกบุคคลอาจจะเห็นว่าบุคคลอาจจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใดๆ ต้องอาศัยศูนย์รวมของจิตใจ ดังคำกล่าวที่ว่า “สำเร็จ ด้วยใจ” โดยมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกัน “วัฒนธรรมในองค์กร ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด” (สมาพร ภูวจิตร; ยุภาพร ยุภาส; และสัญญา เคนาภูมิ. 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศบริษัทต่างชาติเหล่านั้นไม่สามารถที่จะดำเนินงานโดยใช้บุคลากรจากประเทศของตนเองได้ทั้งหมด ทั้งนี้บริษัทต่างชาติจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคล เงินทุน และเทคโนโลยีของประเทศที่เข้าไปลงทุนด้วย หากบริษัทหรือองค์การธุรกิจระหว่างประเทศเหล่านั้นไม่สามารถจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บรรดาพนักงานท้องถิ่นได้ บริษัทนั้นอาจไม่ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งในการเข้ามาตั้งบริษัทนั้นย่อมต้องเผชิญกับบริบทแวดล้อมของสังคมนั้นๆ รวมถึงการต้องปรับตัวของบริษัทเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรสนิยมผู้บริโภคในตลาดของประเทศต่างๆ มากขึ้น และการเข้ามาดำเนินธุรกิจจึงต้องมุ่งที่การบริหารองค์การของบริษัทเพื่อสร้างความสามารถในการผลิต และลดข้อจำกัดในการทำงานระหว่างบุคคลในบริษัท รวมถึงสร้างความเข้าใจทางการตลาดร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ทิม เค. (อรณัส จิโนวัฒน์. 2559 : 1; อ้างอิงจาก Tim, K. 2012)

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรของพนักงานบริษัท A เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภายในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ตั้งความหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานภายใน

องค์กรญี่ปุ่น

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis : RH)

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น
2. แนวทางในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภายในองค์กรญี่ปุ่น และแนวทางในการพัฒนาต่างๆ ของวัฒนธรรมทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่นของพนักงานบริษัท A โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานที่ทำอยู่ในบริษัท A

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่นของพนักงานบริษัท A โดยจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานไว้เป็น 3 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านวัฒนธรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

3. แนวคิดในการศึกษา

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่นของพนักงานบริษัท A

คุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

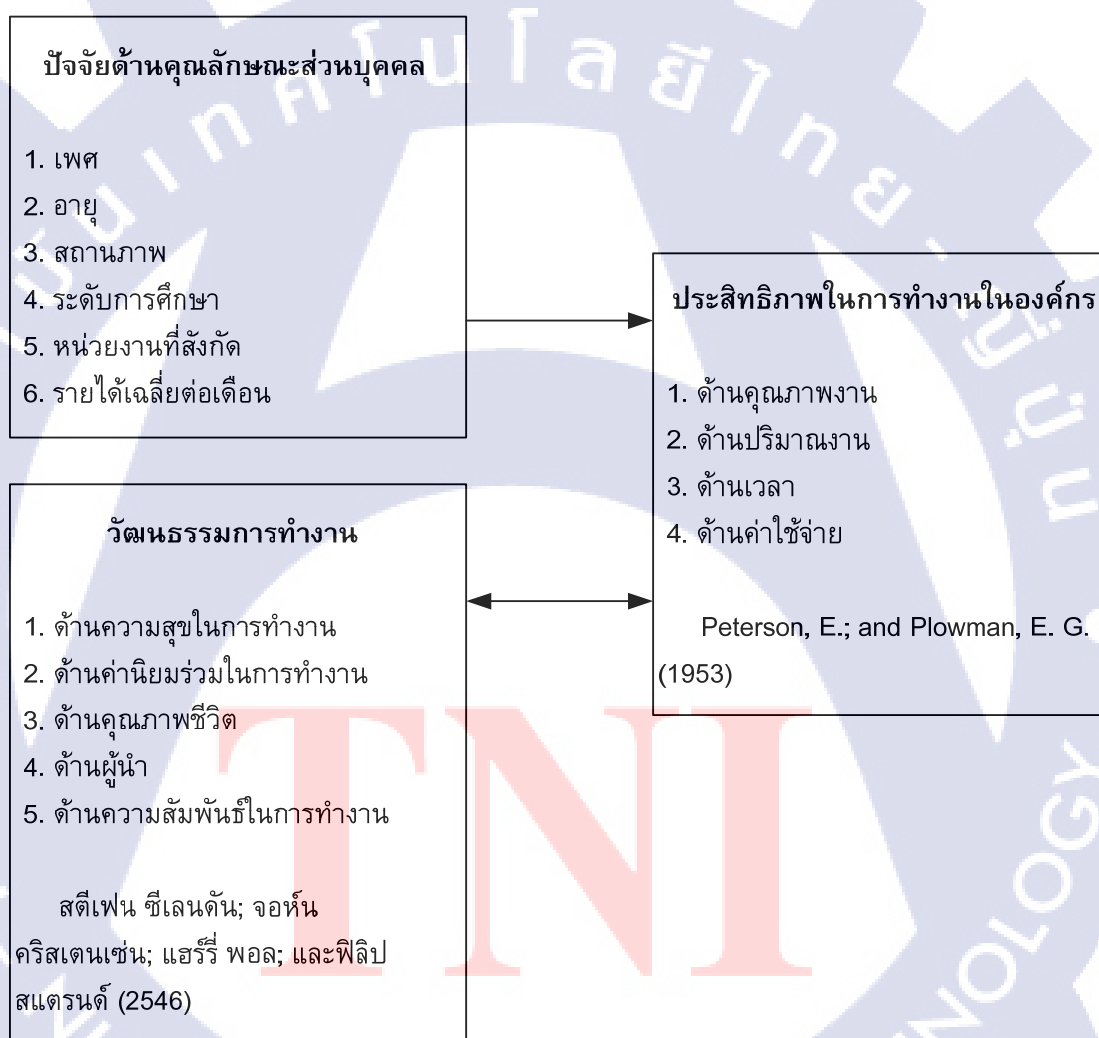
วัฒนธรรมการทำงานประกอบด้วย ด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2560

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. **วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรมและปทัสถานร่วมกันของบุคลากรที่ทำงานภายในบริษัทที่ได้รับสัญชาติญี่ปุ่น

2. **วัฒนธรรมองค์กร (Organization Climate and Culture)** หมายถึง ค่านิยมร่วม ความเชื่อ และอุปนิสัยภายในองค์กรที่มีผลต่อโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กรและกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรมองค์กร

3. **วัฒนธรรมการทำงาน** หมายถึง วิถีชีวิตของการทำงานของสมาชิกในสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรับถ่ายทอดกัน โดยการสั่งสอนอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. **ความผูกพันในองค์กร** หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความรู้สึกดี เชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรม และ ความผูกพันทางด้านทัศนคติ

5. **ความสุขในองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ ส่งผลให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ผ่านองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านผู้นำ และด้านคุณภาพชีวิต

6. **ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้วประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์ และบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรโดยมีกระบวนการ การคุ้มค่าประหยัดและเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่ผลได้เร็ว ตรงเวลา และมีคุณภาพ

7. **สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร** หมายถึง พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร พัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจซึ่งกันและกัน เข้าใจลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล มีความเชื่อ ความศรัทธาที่บุคคลนั้นยึดถือ มีหน้าที่ที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงาน รู้จุดมุ่งหมายของงานและเป้าหมายขององค์กร

8. **ความรู้สึกเป็นชุมชน** หมายถึง การที่พนักงาน ให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทร มีความเข้าใจแลกเปลี่ยนความเห็นกันและกัน มุ่งเน้นความต้องการของชุมชน การพัฒนาชุมชน โดยอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเองของชุมชน นำเอาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ในชุมชนและเกิดการสืบทอดต่อๆ กันมาภายในชุมชน สามารถนำไปเผยแพร่ให้คนในชุมชนได้

9. **การเอาใจใส่** หมายถึง พนักงานที่มีเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน ความรัก ความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน การเห็นประโยชน์ของส่วนรวม ความพอใจในการช่วยเหลือผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพในการช่วยเหลืออย่างไว้วางใจ

10. **ความเชื่อใจ** หมายถึง พนักงานมีความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยอมรับ การช่วยเหลือสนับสนุน ให้ความร่วมมือผู้อื่นในการคิดและตัดสินใจร่วมกัน ตลอดการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม

11. **คุณลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลขององค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

12. **พนักงาน** หมายถึง บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัท A

TNI

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ภายในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่นที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก ของประเทศไทย ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยครอบคลุมเนื้อหาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

1. ความหมายของการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

การเรียนรู้และ ทำความเข้าใจมารยาทในการทำงานกับคนญี่ปุ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง หากสามารถนำมาใช้ปฏิบัติจริงได้ก็เชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ทำงานร่วมกับคนญี่ปุ่นไม่น้อย หลักการที่เป็นหัวใจสำคัญ ในการทำงานของคนญี่ปุ่นที่อาจพบเห็นได้เสมอ พนักงานแต่ละแผนกจะต้องมีการทำโฮเรนโซในแผนกหรือฝ่ายที่ตนเองทำงานอยู่ โฮเรนโซ นั้นเน้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน โดยเริ่มจากหัวหน้างานติดต่อสื่อสารไปสู่ลูกน้อง และให้เชื่อมต่อการติดต่อสื่อสารต่อไปอีกจนทำให้ทุกคนรู้ข่าวได้ทั่วถึงและรวดเร็ว การประสานงานการใช้ข้อมูลระหว่างตนเองกับผู้ที่เกี่ยวข้องเน้นการสื่อสารถูกต้อง โดยใช้ทุกช่องทางอย่างเหมาะสมอย่างรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการทำงานในบริษัทญี่ปุ่นเพราะนอกจากจะทำให้เข้าใจหรือเป็นโอกาสที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแล้วยังส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมาก (รังสรรค์ เลิศในสัตย์. 2555)

การบริหารแบบญี่ปุ่นที่เป็นอุดมคติ คือ เมื่อการบริหารแบบญี่ปุ่นได้รับการนำมาปฏิบัติในรูปแบบที่บริสุทธิ์ที่สุด โดยไม่มีการปรับเปลี่ยนเลย พนักงานทุกคนจะถูกเชื่อมเข้าด้วยกันเพื่อแบ่งปันและรับผิดชอบซึ่งเป้าหมายและชะตากรรมเดียวกัน องค์กรจะเข้ารับผิดชอบในตัวพนักงานโดยรวม เช่น โดยการให้ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับทักษะในงานให้ทันสมัย มีการเวียนงานในหน้าที่ต่างๆ เพื่อพัฒนาความชำนาญพิเศษที่รอบด้าน แล้วค่อยๆ มอบหมายหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นแก่เขา ในขณะที่พนักงานคนนั้นอายุมากขึ้น จนกระทั่งว่าพนักงานแต่ละคนและครอบครัวของเขา รู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกของชุมชนของบริษัท

ตลอดชีวิต แนวทางปฏิบัติของการบริหารแบบญี่ปุ่นซึ่งอยู่บนฐานของความเคารพต่อบุคคลได้มีประสิทธิผลมาก ในการพุ่มพักความจงรักภักดีที่เข้มแข็งของพนักงาน ให้เกิดเสถียรภาพของแรงงาน และสร้างสถานประกอบการที่มีผลผลิตภาพ โอคาตะ เค. (Okada, K. 1984)

2. วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทญี่ปุ่น

การจ้างงานตลอดชีพ คือ การจ้างงานโดยจะรับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงานตลอดชีพมักถูกยกเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นโดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าวคือการเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน

ระบบอาวุโส การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัทพนักงานที่มีอายุน้อยการปรับเงินเดือน ก็ขึ้นตามอายุงาน บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะยึดถือปฏิบัติตามระบบอาวุโสที่โดยมากมีการประเมินผล งานที่เกี่ยวข้องกับความเห็นชอบของกลุ่ม ส่วนการเลื่อนขั้นนั้นจะเกิด เนื่องจากมีผลระยะยาวทั้งต่อพนักงานและต่อบริษัทโดยมองว่าการเลื่อนตำแหน่งที่ช้านั้นจะทำให้มีเวลาศึกษาพนักงานก่อนจะเข้ารับตำแหน่งใหม่รวมถึงเป็นลักษณะของการจงใจในการทำงานอย่างหนึ่งพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคลมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดการให้ความช่วยเหลือและการให้รางวัลโดยการใช้วิธีให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชา จะให้ความสนใจในตัวของพวกเขาทุกๆ คน (รังสรรค์ เลิศในสัจย์. 2557)

วัฒนธรรมองค์กรการนี้ถือว่าเป็นมาตรการควบคุมพฤติกรรม สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมที่ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานในวิธีใดวิธีหนึ่ง บริษัทอเมริกันและบริษัทญี่ปุ่นที่มีชื่อเสียงและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เช่น ไอบีเอ็ม จีเอ็ม จี.อี. โตโยต้า ฮอนด้า และมิตซูบิชิ เป็นต้น บริษัทเหล่านี้ประสบผลสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสรรหาบุคลากรที่มีความคิดเห็นคล้ายๆ กัน บุคคลที่มีค่านิยมเหมือนๆ กัน ผ่านกระบวนการสังคมประกิตเดียวกัน เช่น การฝึกอบรม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และมีการพัฒนาอย่างมุ่งมั่นต่อองค์กร โดยผ่านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ เช่น การจ้างงานระยะยาว แผนการจัดสรรหุ้นให้แก่พนักงาน สถานที่สำหรับนันทนาการ และที่อยู่อาศัย การหมุนเวียนผู้บริหารเป็นต้น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ เป็นสาเหตุที่ทำให้บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานด้านบริหารบุคคลมากกว่างานด้านบริหารการเงิน ผลงานวิจัยเปรียบเทียบและบอกว่าบริษัทอเมริกันจะมุ่งเน้นการบริหารการเงินให้ดี แต่ถ้าเป็นบริษัทญี่ปุ่นจะมุ่งเน้นการบริหารบุคลากรให้ดี ให้มีประสิทธิผลมากกว่าที่จะไปสนใจเรื่องการเงินโดยตรง ซุซูกิ เฮซ; และคุโบะ เค (Suzuki, H.; and Kubo, K. 2010)

3. วัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่น

นาไก ฟูกิ (คันสึนิ ศรีไทย. 2553 : 7; อ้างอิงจาก Nagai, Fuki. 2002) ได้กล่าวว่า คนญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมที่รู้จักกันแพร่หลายว่ามีระบบการสื่อสารที่มีลักษณะค่อนข้างเฉพาะและเข้าใจผิดง่ายมีการใช้คำที่กำกวม การเจียบคนญี่ปุ่นถือเป็นการสื่อสารที่มีคุณค่าสูงหัวหน้าชาวญี่ปุ่นไม่ชอบลูกน้องที่โต้เถียง เมื่อหัวหน้าตำหนิเรื่องทำงาน หากลูกน้องผิดจะขอโทษและยอมรับผิดแต่โดยดี แต่หากไม่ผิดลูกน้องจะอดทนนิ่งเจียบไม่แสดงความคิดเห็นโต้แย้ง ดังนั้น การเจียบคือการไม่พูดอะไรแต่มีความหมายบางอย่าง จึงทำให้คนญี่ปุ่นพูดน้อย ทำตัวเป็นกลางระมัดระวัง และไม่พูดตรงๆ คนญี่ปุ่นถือว่าการทำงานเป็นการฝึกฝนตนเองอย่างหนึ่งและยังให้ความสำคัญอย่างมากกับเรื่องการทำงานเป็นทีม คนญี่ปุ่นแบ่งแยกความสัมพันธ์ส่วนตัวออกจากความสัมพันธ์ในงานอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารด้วยการทำ Ho-Ren-So เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หากมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ให้แจ้งให้หัวหน้ารับทราบโดยเร็วและช่วยแก้ไข การสื่อสารแบบญี่ปุ่นจะทำทั้งในแนวดิ่ง (บนลงล่างและล่างขึ้นบน) และแนวนอน เพื่อให้ทุกคนรับทราบข้อมูลเดียวกันโดยทั่วถึง

อิมาริ อิโรชิ (2554 : 105) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการที่เป็นหัวใจสำคัญในการทำงานของคนญี่ปุ่นอย่างหนึ่งและอาจพบเห็นได้เสมอ คือ Horenso (報連相)

Horenso (報連相) ย่อมาจากคำว่า

Ho (報告 : Houkoku) หมายถึง การรายงานสิ่งที่ได้ทำไป

Ren (連絡 : Renraku) หมายถึง การบอกกล่าว ติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

So (相談 : Soudan) หมายถึง การปรึกษาหารือ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีปัญหา

เกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม

1. ความหมายของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์การหนึ่งปฏิบัติเหมือนกัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การนั้น เกิดจากการเชื่อมโยงผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน และการกระทำของบุคคล ของกลุ่มขององค์การ นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ เทคโนโลยี สภาวะกลุ่มความสำเร็จขององค์การจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์การซึ่งมีลักษณะดังนี้ ร็อบบิน สตีเฟน พี (Robbins, Stephen P. 1944)

1. เกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลในองค์การ บริษัท ห้างร้าน สำนักงาน ฯลฯ เป็นระบบสังคมที่มีระบบแน่นอน

2. เป็นมรดกขององค์กร ถูกถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่ง บุคคลอยู่ในสังคมใดก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น เป็นการสร้างความเจริญให้แก่วัฒนธรรม และสังคมมนุษย์ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

3. เป็นที่รวบรวมความคิด ความเชื่อ เจตคติ ตลอดจนค่านิยมขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร

4. เป็นสิ่งที่คนในองค์กรเห็นว่ามีคุณค่าสูงสำหรับองค์กร เป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มองไม่เห็นแต่สัมผัสได้

5. เป็นสิ่งที่เหมือนกระจกเงาสະท้อนให้เห็นบุคลิกภาพขององค์กร และบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรในระดับมหภาค

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนที่อยู่ร่วมกัน และส่งผลออกมาเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของคนในองค์กร (วันทนา กอวัฒนสกุล. 2539)

วัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะแสดงถึงความเป็นเอกภาพ และเอกลักษณ์ขององค์กร เช่น ประเพณี พิธีกรรม ระบบความคิด ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมตลอดจนปรัชญาที่สมาชิกในองค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546)

วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบเกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร (วิรัช สงวนวงศ์. 2548)

วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน (ชนิษฐา ทองงาม. 2549)

คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรสามารถเรียนรู้ได้ โดยการสังเกตจดจำเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ และสามารถส่งผ่านจากรุ่นสู่รุ่นการปรับตัวเปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร (กฤษนิก ดวงชาทม. 2557)

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม

ปีเตอร์; และวอเตอร์แมน (อภิขยา บุญเจริญ. 2556 : 18; อ้างอิงจาก Peters; and Waterman. 1982) ได้กล่าวว่า บริษัทที่เป็นเลิศทุกแห่งที่เขาศึกษาแสดงให้เห็นหรือบอกกล่าวชัดเจนว่าอยู่เพื่ออะไร และบริษัทเหล่านี้หล่อหลอมค่านิยมอย่างเอาใจจริงเอาใจ ผลการศึกษาผู้จัดการจำนวน 1500 คน จากองค์กร หน่วยงานทุกประเภท ทุกระดับการจัดการเพื่อหาระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับค่านิยมส่วนตัว มีค่านิยมใดร่วมกันบ้าง พบว่าค่านิยมที่จะร่วมกันได้เกี่ยวข้องกับหัวข้อต่อไปนี้

1. ความรู้สึกถึงความสำเร็จของบุคคล
2. ความผูกพันกับองค์กร
3. ความเชื่อมั่นในตนเองในอันที่จะได้ใจผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

4. พฤติกรรมที่มีศีลธรรม มีความถูกต้อง
5. ผลงานตกต่ำ ความเครียดและความกังวลของตน
6. การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
7. การปฏิบัติที่ดีต่อผู้ถือหุ้นขององค์กร

ค่านิยมร่วมกันเป็นแกนสำคัญในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หากค่านิยมร่วมขององค์กรกับค่านิยมส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกันเท่าใด ก็จะทำให้ห้องค์การดังกล่าวเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการดำเนินการมากเท่านั้น

ลักษณะของวัฒนธรรม (Culture) ที่มีความเป็นนามธรรม (Abstraction) ในระดับสูง การให้คำนิยามของวัฒนธรรมจึงมักอยู่บนพื้นฐานของการคำนึงถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมกับบริบทที่ต้องการศึกษา จะเห็นได้จากการให้ความหมายของวัฒนธรรมในบริบทของสังคมศาสตร์ ว่าหมายถึง สิ่งทั้งหมดที่มีลักษณะซับซ้อน โดยรวมไปถึง องค์ความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี ความสามารถ และอุปนิสัยอื่นๆ อีกหลายอย่าง ที่มนุษย์ได้มาจากการเป็นสมาชิกของสังคม ในขณะที่อีกนิยามของวัฒนธรรมในบริบทของสังคมศาสตร์ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมในเชิงสังคมศาสตร์ว่า หมายถึง มรดกทางสังคม อันประกอบไปด้วย องค์ความรู้ ความเชื่อ ประเพณี และทักษะ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะถ่ายทอดไปยังสมาชิกของสังคม และสำหรับความหมายของวัฒนธรรมที่ได้ถูกนิยามเพื่อการอธิบายถึงพฤติกรรมของคนในสังคม ว่าเป็นระบบของการให้ความหมายร่วมกัน วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่เราสนใจ เราจะปฏิบัติตนอย่างไร และเราจะให้คุณค่ากับสิ่งใด หรืออีกนิยามหนึ่งที่กำหนดให้วัฒนธรรมหมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม ซึ่งครอบคลุมไปถึง ค่านิยม กฎเกณฑ์ในสังคม ความเชื่อ ประเพณี องค์ความรู้ต่างๆ ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดความคิด ความรู้สึก และการกระทำของมนุษย์ในสังคมนั้นๆ และจะมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นต่อไปโดยอาศัยการเรียนรู้ สำหรับอีกนิยามของวัฒนธรรมในบริบทของการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมที่มีผลต่อรูปแบบการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลว่าเป็น แบบแผนความคิดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่ได้รับการกำหนดร่วมกัน ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น (เอกสิทธิ์ เข้มงวด. 2557)

สตีเฟน ซีเลนตัน; จอห์น คริสเตนเซน; แฮร์รี พอล; และฟิลิป สเตรนด. (2546) ผู้แต่งหนังสือชื่อ “Fish” และผู้นำเสนอทฤษฎี “ปรัชญาปลาอิม” แนวคิดหลักที่ทางสตีเฟนได้กล่าวเอาไว้ ประกอบด้วย 1. Play 2. Make their Days, Be there, and Choose The Attitude

1. Play : เล่นให้เป็นงาน

บางครั้งการคร่ำเคร่งกับงานจนเกินไปมีแต่จะสร้างความเครียด ถ้าหากเล่นกับมันดูบ้าง บางทีอาจทำให้งานที่แสนน่าเบื่อกลายเป็นเรื่องสนุกขึ้นมาได้ เช่น ลองออกแบบระบบการประสานงานภายในให้เป็นในลักษณะที่เพื่อนคุยกับเพื่อน หรือลองเปลี่ยนจากการใช้แฟ้มเอกสารที่ดูเชื่องขรึมมาเป็นแฟ้มลายการ์ตูนตลกๆ อาจทำให้เรามีความสุขกับการทำงานได้ทั้งวัน

2. Make their Days : สร้างสรรค์วันดี

หมายถึง ทำให้วันทำงานกลายเป็นวันดีๆ ทั้งสำหรับตัวเอง เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มาติดต่อกับงาน เช่น การพูดคุยเล่นหัว หรือถามสารทุกข์สุกดิบ เพื่อให้ใครก็ตามที่อยู่ใกล้เรารู้สึกว่าวันนี้เป็นวันดีๆ ของเขา รวมทั้งทำให้วันนี้เป็นวันดีๆ ของเราด้วย

3. Be There : ใส่ใจให้บริการ

อย่าหลงลืมไปว่า ทุกช่วงขณะที่เรากำลังให้บริการใครสักคน หรือแม้แต่ การบริการเพื่อนร่วมงานของเราเอง จงให้ความใส่ใจในสิ่งที่เรากำลังปฏิบัติอยู่ ไม่ใช่ให้บริการเพื่อผลก้นให้มันพ้นๆ ไปเสียที เพราะการให้ความใส่ใจ หมายถึง ความจริงใจในการทำงานอีกทางหนึ่งเช่นกัน

4. Choose The Attitude : เลือกทัศนคติที่จะพมากมาทำงาน

ในแต่ละเช้าเราสามารถเลือกให้ตัวเองรู้สึกอย่างไรก็ได้ในการก้าวเข้าสู่สถานที่ทำงาน เช่น เลือกที่จะยิ้มอย่างร่าเริงมาทำงานและพร้อมที่จะรับมือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา หรือเลือกที่จะมาทำงานด้วยอารมณ์บูดๆ เบี้ยวๆ เพื่อที่จะรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานทั้งวัน อีกประการหนึ่งคือ การเลือกที่จะรักในงานที่ทำ นั่นคือ ในยามที่เราเลือกงานไม่ได้ หรือไม่มีโอกาสทำงานที่ตัวเองรักก็จงเลือกรักในสิ่งที่กำลังทำอยู่ เช่นนี้แล้ว จะทำให้เรามีพลังเพียงพอที่จะทำงานให้ดีที่สุดและตัวงานก็ย่อมจะออกมาดีที่สุดในที่สุด เช่นกัน

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550 : 11) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท จากการศึกษาพบว่า วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของการทำงานอย่างมีความสุข ทฤษฎีในการทำงานอย่างมีความสุขนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของหนังสือชื่อ “Fish” ซึ่งแต่งโดย (สตีเฟน ซีเลนตัน; จอห์น คริสเตนเซน; แฮร์รี พอล; และฟิลิป สแตรด์. 2546) กล่าวถึงตลาดปลาไฟค์เพลซ ที่ซีแอตเติล ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นสถานที่ที่มีชื่อเสียงในถึงภาพการทำงานอย่างมีความสุข ไม่เพียงแต่ตัวผู้ทำงานจะมีความสุขเท่านั้น พวกเขายังสามารถส่งผ่านความสุขนี้ไปยังลูกค้าที่มาซื้อปลาจากพวกเขาด้วย ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานนั้นได้ตั้งอยู่บน “ปรัชญาปลายิ้ม” (Fish Philosophy)

“ปรัชญาปลายิ้ม” (Fish Philosophy) เป็นการศึกษาองค์ประกอบการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in Work Place) ซึ่งประกอบด้วย

1. เล่น - งานสำเร็จเมื่อสนุกกับงาน การเล่นไม่ได้เป็นแค่กิจกรรมแต่เป็นสภาวะของจิตใจที่จะประจุพลังใหม่ในการกิจเฉพาะหน้า และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

2. สร้างสรรค์วันดี - เวลาที่คุณสามารถ “สร้างสรรค์วันดี” (หรือช่วงเวลาดี ๆ) ด้วยความเอื้ออาทรเล็กๆ น้อยๆ หรือการแสดงน้ำใจที่สร้างความประทับใจที่ไม่รู้ลืม

3. ใส่ใจให้บริการ - ให้ความสนใจอย่างเต็มที่ต่อกันและกัน การ “อยู่ตรงนั้น” โดยไม่ล่องลอยหายไปไหน คือวิธีการฝึกการใส่ใจในงานและต่อต้านความเบื่อหน่าย

4. เลือกสร้างทัศนคติ - ถ้าคุณมองแต่สิ่งเลวร้ายคุณก็จะพบมันทุกหนทุกแห่ง แต่ถ้าคุณรู้ว่าตนเองมีอำนาจในการเลือกแนวทางรับมือกับความไม่แน่นอนของชีวิตจริงคุณก็สามารถมองว่าสิ่งที่ดีที่สุดและพบช่องทางที่คุณไม่เคยนึกฝันว่าจะเป็นไปได้

บุญพร ศิริรัตน์ (2554 : 33-34) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัทโอเม็ค จำกัด จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดที่ใช้ในการศึกษานั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ (รวมศิริ เมนะโพธิ์. 2550) เลือกใช้ในการศึกษาความสุขในองค์กร หมายถึง ภาวะการทำงานที่บุคคลในองค์กรรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน มีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) 5 ประการด้วยกัน คือ

1. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยบุคคลมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ได้ทำ

2. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอย่างสูงที่สุด

4. ด้านผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่มีลักษณะสำคัญในการช่วยส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำต้องการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยลักษณะความสัมพันธ์จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีการจัดเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งมีผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความยินดีในงานที่ทำ ความสุขนั้นเป็นอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา สนุกกับการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขนั้นคือ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่า และประสิทธิภาพต่อไป

จากความหมายของวัฒนธรรมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมเป็นองค์ความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี ความสามารถ และอุปนิสัยอื่นๆ อีกหลายอย่างที่มีมนุษย์ได้มาจากการเป็นสมาชิกของสังคม ซึ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกของสังคมได้ อีกทั้งยังเป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม ซึ่งครอบคลุมไปถึงค่านิยม กฎเกณฑ์ในสังคม ความเชื่อ ประเพณี องค์ความรู้ต่างๆ ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย และให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย จอห์น ดี มิลเล็ท (John D. Millet. 1954)

พิจารณาว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และเป็นการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบวกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย ตรงนี้จะคล้ายคลึงกับ Millet ซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้ เฮอเบิร์ท เอ ไชมอน (Herbert A. Simon. 1960)

$$E = O - I / S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น นอกจากแถมมุงการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้งาน ไรอัน โทมัส; และสมิท แพทริเซีย (Ryan, Thomas; and Smith, Patricia. 1954)

ความหมายของประสิทธิภาพ อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประสิทธิภาพจากแถมมุงของค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ต้นทุนน้อยกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่าหรือการทำให้มากขึ้นโดยมีการสูญเสียน้อยลง
2. ประสิทธิภาพจากแถมมุงของกระบวนการการบริหาร หมายถึง การทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงานที่ถูกต้องตามระบบระเบียบขั้นตอนของทางราชการ
3. ประสิทธิภาพจากแถมมุงของผลลัพธ์ หมายถึง การทำงานที่มีผลกำไรหรือการทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือการสร้างควมพึงพอใจให้เกิดขึ้นในบรรดาข้าราชการด้วยกันหรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (ดิน ปรัญญาฤทธิ์; และไกรยุทธ ธีรยาคินันท์. 2537)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้การบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (วิทยา ด้านธำรงกุล. 2546)

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งประเมินได้ 2 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองในด้านความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากงาน และประสิทธิภาพจากการประเมินผลการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความเข้าใจ การรับผิดชอบต่อหน้าที่ การกระตือรือร้น ความรวดเร็วในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (สิริรัตน์ สวรส. 2546)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ระดับของพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำได้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด (เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง. 2550)

ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานได้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามที่ต้องการ โดยใช้ทรัพยากรที่มูลค่าน้อยกว่ามูลค่าของผลลัพธ์ สามารถเขียนเป็นสมการคณิตศาสตร์ได้ดังนี้ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2553)

$$\text{ประสิทธิภาพ} = \frac{\text{Output} > 1}{\text{Inputs}}$$

เช่น ลงทุนผลิตสินค้า 100 บาท ขายได้ 110 บาท แสดงว่ามีประสิทธิภาพ

ลงทุนผลิตสินค้า 100 บาท ขายได้ 99 บาท แสดงว่าไม่มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ปัจจัยน้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลผลิตในจำนวนที่กำหนด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง (Doing The Thing Right) ดังนั้นประสิทธิภาพ จึงเกิดจากความสามารถของผู้จัดการหรือผู้บริหารในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และ (Output) เพื่อให้ต้นทุนของทรัพยากรต่ำสุด (สาคร สุขศรีวงศ์. 2553)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การวัดความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนที่เป็นปัจจัยนำเข้าทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร คน ผ่านกระบวนการแปรสภาพเปรียบเทียบกับมูลค่าของสินค้าและบริการที่เป็นผลผลิต หากพบว่ามูลค่าของผลผลิตสูงกว่าต้นทุน สรุปได้ว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดได้ในรูปแบบอัตราส่วนดังนี้ (วรรัตน์ เขียวไพร. 2553)

$$\frac{\text{มูลค่าของผลผลิต}}{\text{มูลค่าของปัจจัยนำเข้า}} \times 100$$

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่างๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (พันศา คดีพิศาล. 2553)

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ปีเตอร์สัน; และพลาวแมน (พูนสุข ภูสุข. 2555 : 12; อ้างอิงจาก Peterson; and Plowman. 1953) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ดังนี้ ความหมายของประสิทธิภาพ ตามนัยเชิงธุรกิจ หมายถึง การผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ เหมาะสมตามความต้องการมากที่สุด โดยใช้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุดซึ่งประสิทธิภาพในทางธุรกิจนั้นมุ่งพิจารณาในเรื่องประสิทธิภาพของงานโดยอาศัยปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย คุณภาพ เวลาและวิธีการเป็นสิ่งสำคัญ

ปีเตอร์สัน; และพลาวแมน (Peterson; and Plowman. 1953 : 437-438) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงภารกิจขององค์กรและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรมีการแก้ปัญหาที่

เกิดขึ้น โดยใช้เหตุผลและหลักการ ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กรและการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ปีเตอร์สัน; และพลาวแมน (นัยน์ปพร ยุทธนา. 2554 : 9; อ้างอิงจาก Peters; and Waterman. 1953) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพนั้นในการบริหารงานด้านธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบไว้ว่า หมายถึงการลดต้นทุนการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนให้น้อยที่สุดเพื่อจะคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

แนวคิดของ ปีเตอร์สัน; และพลาวแมน (ธัญญา ทองหอม. 2556 : 24-25; อ้างอิงจาก Peterson; and Plowman. 1989) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ด้วยกัน 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ จะมีคุณภาพสูงนั้นผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจในผลการดำเนินงานที่มีความถูกต้องได้มาตรฐาน นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่จะเกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณตามความหวังขององค์กร
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานที่จะต้องมีลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับงานและมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน และจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดแต่ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือเรียกว่า ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรในกิจกรรมต่างๆ ด้านให้คุ้มค่าที่สุดแต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย และได้คุณภาพ และปริมาณงานตามที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบ

ของที่มีอยู่ในระดับมาก คือในด้านองค์ประกอบคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทิศทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี

อภิขยา บุญเจริญ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมเน้นความรู้สึกเป็นชุมชน วัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่ และวัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน อาชีพ วัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจ วัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์การ และวัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่

กิตติคุณ ชื้อสัตย์ดี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ เจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับดี มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน และด้านการทันเวลา ตามลำดับ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ 0.701 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอย R^2 เท่ากับ 0.491 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ส่วนการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นพดล สุดสน (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต่างทางวัฒนธรรมการทำงานระหว่างคนไทยและคนญี่ปุ่น ในมุมมองปัญหาที่ต่างกัน กรณีศึกษา จากการศึกษาพบว่า การใช้อารมณ์ในการทำงานของคนญี่ปุ่นสร้างความไม่พอใจให้กับผู้ร่วมงานคนไทย เป็นสาเหตุของปัญหาทำให้ยากต่อการทำงานร่วมกัน อีกปัญหาที่พบจากการสัมภาษณ์ คือ การทำงานของคนญี่ปุ่น

จะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน ในขณะที่คนไทยรู้สึกว่าจะสามารถทำงานโดยไม่มีแผนได้ เป็นเพราะคนไทยรู้สึกยอมรับสภาพความไม่แน่นอน จึงทำให้การรับรู้ระดับปัญหาความแตกต่างกัน มุมมองปัญหา การแก้ไขปัญหา ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาต่างกัน การทำ Training Road Map เพื่อเป็นการแก้ไขที่ต้นเหตุ จะช่วยลดปัญหาจากมิติความต่างทางวัฒนธรรมการทำงานระหว่างคนไทยและคนญี่ปุ่น ในมุมมองปัญหาที่ต่างกันได้

เอกสิทธิ์ เข้มงวด (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบมิติทางวัฒนธรรมระหว่างไทย-ญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย และคนญี่ปุ่นมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องการให้ความสำคัญด้านเวลา การทำงานหนัก ความจริงจังในการทำงาน การเคารพระเบียบวินัย และการจำกัดความของคำว่า “คุณภาพ” ระดับคุณภาพที่คนญี่ปุ่นมองและคาดหวังนั้นสูงกว่าระดับคุณภาพที่คนไทยมอง ซึ่งมุมมองด้านคุณภาพที่แตกต่างนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานขึ้นได้ แม้จะไม่ได้เป็นสาเหตุหลักของการทะเลาะกันในการทำงานก็ตาม ซึ่งแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการทำงานร่วมกันอาจทำได้หลายหลายวิธี อาทิ ส่งเสริมการพัฒนาด้านภาษาทั้งการพูด และการเขียนจะช่วยให้สื่อสารเข้าใจกันดีขึ้น ในด้านการปรับตัว คนไทยกลับไม่ค่อยได้มีการพร้อมในการทำงานกับคนญี่ปุ่น คนไทยเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน ต่างกับคนญี่ปุ่นที่มีทั้งการพูดคุย เรียนรู้ จากการอบรม จากการอ่าน และจากการคุยกับคนญี่ปุ่นที่เคยทำงานแล้วในเมืองไทย ดังนั้นคนไทยควรศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้นเกี่ยวกับการทำงานกับคนญี่ปุ่นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าจะไปทำงานในบริษัทของชาวญี่ปุ่น และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ก็ต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ขอโทษด้วยความจริงใจ

สมภาพร ภูวจิตร; ยุภาพร ยุภาส; และสัณญา เคนนาภูมิ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกนึกคิดจนเกิดเป็นค่านิยมและพฤติกรรม การทำงาน เช่น วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมการมุ่งความสำเร็จในงาน และการทำงานต่างๆ ที่เกิดจากกฎระเบียบ ข้อบังคับตามสายการบังคับบัญชางานทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1. วัฒนธรรมการปรับตัว 2. การมุ่งความสำเร็จ 3. วัฒนธรรมเครือข่าย 4. วัฒนธรรมระบบราชการ 5. ค่านิยมหลักขององค์กรร่วมกัน 6. ค่านิยมการปรับเปลี่ยนร่วมกัน

นิมนาน ทองแสน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาพบว่า 1. พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 2. องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กัน ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยด้านที่ มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สุรินทร์ ชุมแก้ว; และวิชัย อุตสาหจิต (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน จากการศึกษาพบว่า 1. วัฒนธรรมการทำงานและภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน และ 2. วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นพันธกิจ แบบเน้นการมีส่วนร่วม และแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ ร้อยละ 40.5 ส่วนภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

อรณัส จิโนวัฒน์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ในนิคมอุตสาหกรรมพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสนใจในการนำทฤษฎีของ (สตีเฟน ซีเลนตัน; จอห์น คริสเตนเซน; แฮร์รี พอล; และฟิลิป สเตรนด. 2546) มาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านผู้นำ และ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ศึกษาสนใจในการนำทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน; และพลาวแมน (Peterson; and Plowman. 1989) มาใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ภายในองค์กรญี่ปุ่น เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วย
แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งในการศึกษาได้กำหนดวิธีวิจัยไว้ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานคนไทยและพนักงานคนญี่ปุ่นที่
ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
จำนวน 900 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล วันที่ 11 กันยายน 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้คำนวณกลุ่มตัวอย่าง จากการกำหนด
ขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) ของพนักงานคนไทยและพนักงาน
คนญี่ปุ่นที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
จำนวน 900 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ ยามาเน่ ทาโร่ (Yamane, Taro. 1973) ที่ระดับ
ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%

แทนค่า

$$n = \frac{900}{1 + (900)(0.05)^2}$$

$$n = 276.92$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 277 คน

การสุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาได้เลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยในการเก็บตัวอย่างจริงใช้กลุ่มตัวอย่าง 277 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 277 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาด ผู้ศึกษาจึงได้ทำการเก็บสำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 23 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 300 ชุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะปัจจัยที่จะศึกษา และนำมาสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของคนไทยและคนญี่ปุ่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน เพื่อดูภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 6 หัวข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามของ (บุญพร ศิริรัตน์. 2554) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ "ปรัชญาปลายัม" ของ (สตีเฟน ซีเลน ดิน; จอห์น คริสเตนเซน; แฮร์รี พอล; และฟิลิป สเตรนด. 2546) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ (ตามภาคผนวกแนบ) ได้แก่

ข้อ 7.1 – 7.4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

ข้อ 8.1 – 8.4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ข้อ 9.1 – 9.4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

ข้อ 10.1 – 10.4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้นำ

ข้อ 11.1 – 11.4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) เป็นมาตราส่วนแบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามของ (ชเนตร สกุลรัฐสกล. 2554) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ ปีเตอร์สัน; และพลาวแมน (Peterson; and Plowman. 1953) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ (ตามภาคผนวกแนบ) ได้แก่

ข้อ 12.1 – 12.3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพ

ข้อ 13.1 – 13.4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านปริมาณ

ข้อ 14.1 – 14.4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านเวลา

ข้อ 15.1 – 15.4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) เป็นมาตราคะแนน ดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ให้ความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด |

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1. เกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมการทำงาน

คะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับ สูงที่สุด
3.41 – 4.20	วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับ สูง
2.60 – 3.40	วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. เกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงาน

คะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ สูงที่สุด
3.41 – 4.20	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ สูง
2.60 – 3.40	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2551 : 283)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์

1.00	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
0.91 – 0.99	มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูงมาก
0.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง
0.31 – 0.69	มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นใช้ในงานศึกษาครั้งนี้สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัด และมีความแม่นยำในการวัด ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบเครื่องมือดังนี้

5.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้จากการ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความ เที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อ นำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทำการทดสอบ (Pretest) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป SPSS for Windows (กัลยา วาณิชยปัญญา; และจิตา วาณิชยปัญญา. 2558 : 164) ซึ่ง ต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.7 ถือว่า แบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้ ซึ่งแจกแจงค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน	0.97
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.99
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	0.99
ปัจจัยด้านผู้นำ	0.87
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	0.87
N of Cases = 30	

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ปัจจัยด้านคุณภาพ	0.97
ปัจจัยด้านปริมาณ	0.99
ปัจจัยด้านเวลา	1.00
ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย	1.00
N of Cases = 30	

ของกลุ่มคำถามในส่วนของการคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรเท่ากับ 0.95

5.3 ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพื่อเติมให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

5.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลตามตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเภทและแหล่งที่มาของข้อมูล (Source of Data) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร” ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แบ่งตามแหล่งที่มา 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากผู้ที่ได้รับการศึกษาเรื่องนี้ไว้ก่อนแล้ว โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มา หลักวิชาการ บทความ เพื่อใช้ประกอบอ้างอิงการวิจัย และมีกรอบที่วางไว้ในเบื้องต้น

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาโดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกจ่ายและขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าวจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ และสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ ตามคู่มือการลงรหัส

3. การวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation= S.D.) แปลผล นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย และจัดอันดับ

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์ที่จะพิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for วิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. ค่าเฉลี่ย (Mean= $\bar{X}$) ใช้แปลความหมายวัฒนธรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน
5. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) ใช้วัดระดับวัฒนธรรมองค์กร ในระดับปานกลาง โดยทดสอบค่า $t > 3.00$
6. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือกกับตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วย T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
7. การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way Analysis of Variance (ANOVA) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก กับตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วย T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และทดสอบความ

แตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรได้ครั้งละหลายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอรายงานผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น ของบริษัท A ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ชุด และได้รับกลับมาทั้งหมดจำนวน 300 ชุด โดยพบว่า มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ผู้ศึกษาจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและโดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพ, ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

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

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ Independent Sample T-test ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ One-Way Analysis of Variance (ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับ

ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเสนอผลการวิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
N	หมายถึง	ขนาดของประชากร (Population Size)
SD	หมายถึง	Standard Deviation
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
f	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (f-distribution)
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	83	27.67
2. หญิง	217	72.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 72.33 และเป็นเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.67

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 16-20 ปี	6	2.00
2. 21-25 ปี	117	39.00
3. 26-30 ปี	116	38.67
4. 31-35 ปี	19	6.33
5. 35 ปีขึ้นไป	42	14.00
รวม	300	100

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมา มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โสด	159	53.00
2. สมรส	141	47.00
รวม	300	100

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	190	63.33
2. อนุปริญญา/ปวส./ปวช.	72	24.00
3. ปริญญาตรี	32	10.67
4. สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.00
รวม	300	100

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมามีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวช. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ฝ่ายการตลาด	10	3.33
2. ฝ่ายซ่อมบำรุง	15	5.00
3. ฝ่ายการผลิต	227	75.67
4. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	2	0.67
5. ฝ่ายคุณภาพ	12	4.00
6. ฝ่ายจัดซื้อ	29	9.67
7. อื่นๆ	5	1.67
รวม	300	100

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ฝ่ายการผลิต จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 75.67 รองลงมาสังกัดอยู่ฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.67 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ฝ่ายคุณภาพ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ฝ่ายการตลาด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ฝ่ายอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดสังกัดอยู่ฝ่ายบุคคลและธุรการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 15,000 บาท	92	30.67
2. 15,001 –20,000 บาท	136	45.33
3. 20,001 –25,000 บาท	45	15.00
4. 25,001 –30,000 บาท	3	1.00
5. 30,000 บาทขึ้นไป	24	8.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ระดับความสำคัญของด้านต่างๆ ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน	3.34	0.687	ปานกลาง	4
2. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.60	0.557	สูง	2
3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	3.64	0.534	สูง	1
4. ปัจจัยด้านผู้นำ	3.54	0.559	สูง	3
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.64	0.643	สูง	1

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นต่อด้านวัฒนธรรมการทำงานตามรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$) อันดับ 2 ในเรื่องปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) อันดับ 3 ในเรื่องปัจจัยด้านผู้นำ ใน

ระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) และอันดับ 4 ในเรื่องปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

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

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 10 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้าน ความสุขในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน้าที่ที่ท่าน รับผิดชอบใน ปัจจุบันมีความ เด่นชัด	21 7.00%	101 33.67%	149 49.67%	28 9.33%	1 0.33%	3.38	0.764	ปาน กลาง	1
2. ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบัน	22 7.33%	95 31.67%	154 51.33%	29 9.67%	0 0%	3.37	0.758	ปาน กลาง	2
3. งานที่ท่านทำ อยู่มีความน่าสนใจ และ หลากหลาย	20 6.67%	83 27.67%	171 57%	25 8.33%	1 0.33%	3.32	0.734	ปาน กลาง	3
4. ท่านมีอิสระใน การทำงานอย่าง เต็มที่	20 6.67%	85 28.33%	160 53.33%	35 11.67%	0 0%	3.30	0.761	ปาน กลาง	4
ผลรวม						3.34	0.687	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานในภาพรวม ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด เป็นอันดับ 1 ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) อันดับ 2 ในเรื่องท่านมีโอกาสนก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและให้ความสำคัญกับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) อันดับ 3 ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ และหลากหลาย ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) และอันดับ 4 ในเรื่องท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ตารางที่ 11 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ	10 3.33%	166 55.33%	112 37.33%	12 4.00%	0 0%	3.58	0.626	สูง	4
2. ท่านมีความเข้าใจในงานที่ส่งผลต่อองค์กรอย่างไร	10 3.33%	168 56.00%	113 37.67%	9 3.00%	0 0%	3.60	0.607	สูง	3
3. ท่านมีการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง	10 3.33%	169 56.33%	116 38.67%	5 1.67%	0 0%	3.61	0.582	สูง	2
4. ท่านมีรู้สึกที่ตัวเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร	10 3.33%	172 57.33%	111 37.00%	7 2.33%	0 0%	3.62	0.592	สูง	1
ผลรวม						3.60	0.557	สูง	

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในภาพรวม ในระดับสูง ($\bar{X}=3.60$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องท่านมีรู้สึกที่ตัวเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X}=3.62$) อันดับ 2 ในเรื่องท่านมีการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง ในระดับสูง ($\bar{X}=3.61$) อันดับ 3 ในเรื่องท่านมีความเข้าใจในงานที่ส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ในระดับสูง ($\bar{X}=3.60$) และอันดับ 4 ในเรื่องท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ ในระดับสูง ($\bar{X}=3.58$)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

ตารางที่ 12 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	10 3.33%	183 61.00%	96 32.00%	11 3.67%	0 0%	3.64	0.610	สูง	3
2. ชีวิตท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน	9 3.00%	176 58.67%	110 36.67%	5 1.67%	0 0%	3.63	0.572	สูง	4
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ ได้โดยไม่กระทบกับงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	10 3.33%	178 59.33%	108 36.00%	4 1.33%	0 0%	3.65	0.568	สูง	2
4. ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานในปัจจุบัน	9 3.00%	184 61.33%	102 34.00%	5 1.67%	0 0%	3.66	0.566	สูง	1
ผลรวม						3.64	0.534	สูง	

จากตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในภาพรวม ในระดับสูง ($\bar{X}=3.64$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องท่านมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานในปัจจุบัน เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X}=3.66$) อันดับ 2 ในเรื่องท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ ได้โดยไม่กระทบกับงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ในระดับสูง ($\bar{X}=3.65$) อันดับ 3 ในเรื่องอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ในระดับสูง ($\bar{X}=3.64$) และอันดับ 4 ในเรื่องชีวิตท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ในระดับสูง ($\bar{X}=3.63$)

ปัจจัยด้านผู้นำ

ตารางที่ 13 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านผู้นำโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านผู้นำ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หัวหน้าสร้างแรงจูงใจให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	10 3.33%	172 57.33%	104 34.67%	13 4.33%	1 0.33%	3.59	0.645	สูง	1
2. หัวหน้ามีความเสียสละ อุทิศตนเองให้กับพนักงาน และองค์กร	10 3.33%	146 48.67%	115 38.33%	27 9.00%	2 0.67%	3.45	0.732	สูง	4
3. หัวหน้ามีการกระจายอำนาจให้กับพนักงาน	11 3.67%	148 49.33%	134 44.67%	5 1.67%	2 0.67%	3.54	0.630	สูง	3
4. หัวหน้ามีการจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดโดยท่านเสมอ	11 3.67%	158 52.67%	124 41.33%	5 1.67%	2 0.67%	3.57	0.627	สูง	2
รวม						3.54	0.559	สูง	

จากตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านผู้นำในภาพรวม ในระดับสูง ($\bar{X}=3.54$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องหัวหน้าสร้างแรงจูงใจให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X}=3.59$) อันดับ 2 ในเรื่องหัวหน้ามีการจดจำ และให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดโดยท่านเสมอ ในระดับสูง ($\bar{X}=3.57$) อันดับ 3 ในเรื่องหัวหน้ามีการกระจายอำนาจให้กับพนักงาน ในระดับสูง ($\bar{X}=3.54$) และอันดับ 4 ในเรื่องหัวหน้ามีความเสียสละ อุทิศตนเองให้กับพนักงาน และองค์กร ในระดับสูง ($\bar{X}=3.45$)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

ตารางที่ 14 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ใน องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับ เพื่อนร่วมงาน	32 10.67%	146 48.67%	111 37.00%	10 3.33%	1 0.33%	3.66	0.725	สูง	2
2. เมื่อมีปัญหาท่าน สามารถปรึกษาเพื่อน ร่วมงานได้ทุกเรื่อง	30 10.00%	151 50.33%	111 37.00%	7 2.33%	1 0.33%	3.67	0.699	สูง	1
3. ท่านได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานในทุกๆเรื่อง	23 7.67%	147 49.00%	121 40.33%	8 2.67%	1 0.33%	3.61	0.683	สูง	3
4. ท่านมี ความสัมพันธ์ที่แน่น แฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน	24 8.00%	141 47.00%	126 42.00%	8 2.67%	1 0.33%	3.60	0.690	สูง	4
ผลรวม						3.64	0.643	สูง	

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรในภาพรวม ในระดับสูง ($\bar{X}=3.64$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องเมื่อมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X}=3.67$) อันดับ 2 ในเรื่องท่านมีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับสูง ($\bar{X}=3.66$) อันดับ 3 ในเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง ในระดับสูง ($\bar{X}=3.61$) และอันดับ 4 ในเรื่องท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับสูง ($\bar{X}=3.60$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 15 ระดับความสำคัญของด้านต่างๆ ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยด้านคุณภาพ	3.47	0.532	สูง	3
ปัจจัยด้านปริมาณ	3.46	0.535	สูง	4
ปัจจัยด้านเวลา	3.49	0.525	สูง	2
ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย	3.50	0.529	สูง	1

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานตามรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายที่แสดงออก เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X}=3.50$) อันดับ 2 ในเรื่องเป็นปัจจัยด้านเวลา ($\bar{X}=3.49$) อันดับ 3 ในเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพ ($\bar{X}=3.47$) อันดับ 4 ในเรื่องปัจจัยด้านปริมาณ ($\bar{X}=3.46$)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณภาพ

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพ ที่แสดงออกโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านคุณภาพ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลงานของท่านผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	3 1.00%	139 46.33%	131 43.67%	27 9.00%	0 0.00%	3.39	0.663	ปานกลาง	3
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นระเบียบเรียบร้อย	2 0.67%	146 48.67%	152 50.67%	0 0.00%	0 0.00%	3.50	0.514	สูง	2
3. ท่านสามารถนำผลงานของท่านไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้	3 1.00%	149 49.67%	146 48.67%	2 0.67%	0 0.00%	3.51	0.533	สูง	1
ผลรวม						3.47	0.532	สูง	

จากตารางที่ 16 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพในภาพรวมในระดับสูง ($\bar{X}=3.47$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องท่านสามารถนำผลงานของท่านไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X}=3.51$) อันดับ 2 ในเรื่องผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นระเบียบเรียบร้อย ในระดับสูง ($\bar{X}=3.50$) และอันดับ 3 ในเรื่องผลงานของท่านผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$)

ปัจจัยด้านปริมาณ

ตารางที่ 17 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านปริมาณ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านปริมาณ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปริมาณผลงานของท่าน ครบจำนวนตามแผนงานที่วางไว้	3 1.00%	140 46.67%	146 48.67%	11 3.67%	0 0.00%	3.45	0.585	สูง	2
2. ท่านมีการวางแผนจัดสรรปริมาณงานอย่างเหมาะสม	3 1.00%	141 47.00%	150 50.00%	6 2.00%	0 0.00%	3.47	0.557	สูง	1
3. ส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะของงาน	2 0.67%	139 46.33%	151 50.33%	8 2.67%	0 0.00%	3.45	0.561	สูง	2
รวม						3.46	0.535	สูง	

จากตารางที่ 17 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านปริมาณในภาพรวมในระดับสูง ($\bar{X}=3.46$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องท่านมีการวางแผนจัดสรรปริมาณงานอย่างเหมาะสม เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X}=3.47$) อันดับ 2 ในเรื่องปริมาณผลงานของท่าน ครบจำนวนตามแผนงานที่วางไว้และในเรื่องส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะของงาน ในระดับสูง ($\bar{X}=3.45$)

TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ปัจจัยด้านเวลา

ตารางที่ 18 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเวลาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านเวลา	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	3 1.00%	149 49.67%	138 46.00%	10 3.33%	0 0.00%	3.48	0.581	สูง	2
2. การกำหนดมาตรฐานเวลาที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงานของท่าน	3 1.00%	149 49.67%	144 48.00%	4 1.33%	0 0.00%	3.50	0.546	สูง	1
3. ท่านมีการจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมในกรณีที่งานเร่งด่วน	4 1.33%	139 46.33%	152 50.67%	5 1.67%	0 0.00%	3.47	0.557	สูง	3
รวม						3.49	0.525	สูง	

จากตารางที่ 18 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านเวลาในภาพรวมในระดับสูง ($\bar{X}=3.49$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องการกำหนดมาตรฐานเวลาที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงานของท่าน เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X}=3.50$) อันดับ 2 ในเรื่องท่านปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ในระดับสูง ($\bar{X}=3.48$) และอันดับ 3 ในเรื่องท่านมีการจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมในกรณีที่งานเร่งด่วน ในระดับสูง ($\bar{X}=3.47$)

ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 19 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ได้กำหนด	6 2.00%	140 46.67%	145 48.33%	9 3.00%	0 0.00%	3.48	0.592	สูง	3
2. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของบริษัท อย่างต่อเนื่อง	5 1.67%	149 49.67%	146 48.57%	0 0.00%	0 0.00%	3.53	0.532	สูง	1
3. ท่านมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า	5 1.67%	143 47.67%	145 48.33%	7 2.33%	0 0.00%	3.49	0.575	สูง	2
รวม						3.50	0.529	สูง	

จากตารางที่ 19 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในภาพรวมในระดับสูง ($\bar{X}=3.50$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของบริษัท อย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง ($\bar{X}=3.53$) อันดับ 2 ในเรื่องท่านมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าในระดับสูง ($\bar{X}=3.49$) และอันดับ 3 ในเรื่องท่านสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ได้กำหนด ในระดับสูง ($\bar{X}=3.48$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์และทดสอบระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบค่า $t > 3$

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าปานกลาง

H_0 : ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร ไม่สูงกว่าปานกลาง

H_1 : ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
1. ด้านความสุขในการทำงาน	3.34	0.687	8.594	0.000**
2. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.60	0.557	18.721	0.000**
3. ด้านคุณภาพชีวิต	3.64	0.534	20.873	0.000**
4. ด้านผู้นำ	3.54	0.559	16.636	0.000**
5. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.64	0.643	17.111	0.000**

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบด้านความสุขในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ผลการทดสอบด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$)

ผลการทดสอบด้านคุณภาพชีวิต โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$)

ผลการทดสอบด้านผู้นำ โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$)

ผลการทดสอบด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t > 3$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 กลุ่ม ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ Independent Sample t-test ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ One-Way Analysis of Variance หากพบความแตกต่างของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม ใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5.1.1

H_0 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพของงาน	1. ชาย	83	3.57	0.550	2.075	0.039 [*]
	2. หญิง	217	3.43	0.521		
ด้านปริมาณงาน	1. ชาย	83	3.52	0.551	1.312	0.191
	2. หญิง	217	3.43	0.528		
ด้านเวลา	1. ชาย	83	3.53	0.573	0.886	0.376
	2. หญิง	217	3.47	0.506		
ด้านค่าใช้จ่าย	1. ชาย	83	3.54	0.558	0.817	0.414
	2. หญิง	217	3.48	0.518		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.039 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.191 นั่นคือไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานที่ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลา โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.376 นั่นคือไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานที่ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.414 นั่นคือไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานที่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5.1.2

H_0 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	f	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพของงาน	1. 16-20 ปี	6	2.72	0.136	21.690	0.000**
	2. 21-25 ปี	117	3.24	0.477		
	3. 26-30 ปี	116	3.57	0.498		
	4. 31-35 ปี	19	3.44	0.498		
	5. 35 ปีขึ้นไป	42	3.92	0.381		
ด้านปริมาณงาน	1. 16-20 ปี	6	2.83	0.279	18.082	0.000**
	2. 21-25 ปี	117	3.25	0.478		
	3. 26-30 ปี	116	3.55	0.508		
	4. 31-35 ปี	19	3.40	0.528		
	3. 35 ปีขึ้นไป	42	3.90	0.418		
ด้านเวลา	1. 16-20 ปี	6	3.11	0.344	12.974	0.000**
	2. 21-25 ปี	117	3.31	0.485		
	3. 26-30 ปี	116	3.55	0.495		
	4. 31-35 ปี	19	3.37	0.496		
	3. 35 ปีขึ้นไป	42	3.90	0.485		
ด้านค่าใช้จ่าย	1. 16-20 ปี	6	2.83	0.350	15.680	0.000**
	2. 21-25 ปี	117	3.33	0.457		
	3. 26-30 ปี	116	3.56	0.532		
	4. 31-35 ปี	19	3.37	0.496		
	3. 35 ปีขึ้นไป	42	3.94	0.418		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน



TNI

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ช่วงอายุ	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	35 ปีขึ้นไป
ด้านคุณภาพของงาน	16-20 ปี	-0.52 (0.009)**	-0.85 (0.000)**	-0.72 (0.001)**	-1.20 (0.000)**
	21-25 ปี		-0.33 (0.000)**	-0.20 (0.093)	-0.68 (0.000)**
	26-30 ปี			0.14 (0.244)	-0.35 (0.000)**
	31-35 ปี				-0.48 (0.000)**
ด้านปริมาณงาน	16-20 ปี	-0.41 (0.041)	-0.71 (0.000)**	-0.57 (0.012)*	-1.07 (0.000)**
	21-25 ปี		-0.30 (0.000)**	-0.16 (0.193)	-0.66 (0.000)**
	26-30 ปี			0.14 (0.234)	-0.36 (0.000)**
	31-35 ปี				-0.50 (0.000)**
ด้านเวลา	16-20 ปี	-0.20 (0.329)	-0.44 (0.031)*	-0.26 (0.261)	-0.79 (0.000)**
	21-25 ปี		-0.24 (0.000)**	-0.06 (0.632)	-0.59 (0.000)**
	26-30 ปี			0.19 (0.124)	-0.34 (0.000)**
	31-35 ปี				-0.53 (0.000)**
ด้านค่าใช้จ่าย	16-20 ปี	-0.50 (0.014)*	-0.73 (0.000)**	-0.54 (0.019)*	-1.10 (0.000)**
	21-25 ปี		-0.23 (0.000)**	-0.04 (0.769)	-0.60 (0.000)**
	26-30 ปี			0.19 (0.110)	-0.38 (0.000)**
	31-35 ปี				-0.57 (0.000)**

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุพนักงาน ในช่วงอายุระหว่าง 16-20 ปี และ ช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 16-20 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุพนักงาน ในช่วงอายุระหว่าง 16-20 ปี และ ช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 16-20 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุพนักงาน ในช่วงอายุระหว่าง 16-20 ปี และ ช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 16-20 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.10

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุพนักงาน ในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี และ ช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุพนักงาน ในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี และ ช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุพนักงาน ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี และ ช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุพนักงาน ในช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี และ ช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5.1.3

H_0 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	สภาพ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพของงาน	1. โสด	159	3.36	0.535	-3.709	0.000 **
	2. สมรส	141	3.59	0.505		
ด้านปริมาณงาน	1. โสด	159	3.38	0.544	-2.757	0.006 **
	2. สมรส	141	3.55	0.512		
ด้านเวลา	1. โสด	159	3.42	0.512	-2.302	0.022 *
	2. สมรส	141	3.56	0.532		
ด้านค่าใช้จ่าย	1. โสด	159	3.42	0.525	-2.835	0.005 **
	2. สมรส	141	3.59	0.520		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.006 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลา โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.022 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.005 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน



สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5.1.4

H_0 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	f	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพของงาน	1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	190	3.32	0.511	17.258	0.000**
	2. อนุปริญญา/ปวส./ปวช.	72	3.63	0.467		
	3. ปริญญาตรี	32	3.91	0.390		
	4. สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.78	0.720		
ด้านปริมาณงาน	1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	190	3.35	0.528	10.758	0.000**
	2. อนุปริญญา/ปวส./ปวช.	72	3.54	0.490		
	3. ปริญญาตรี	32	3.86	0.422		
	4. สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.72	0.612		
ด้านเวลา	1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	190	3.39	0.505	8.430	0.000**
	2. อนุปริญญา/ปวส./ปวช.	72	3.58	0.539		
	3. ปริญญาตรี	32	3.84	0.448		
	4. สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.44	0.455		
ด้านค่าใช้จ่าย	1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	190	3.41	0.501	11.006	0.000**
	2. อนุปริญญา/ปวส./ปวช.	72	3.51	0.506		
	3. ปริญญาตรี	32	3.92	0.471		
	4. สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.94	0.743		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน



TNI

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา	อนุปริญา/ปวส./ปวช.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ด้านคุณภาพของงาน	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	-0.31 (0.000)**	-0.58 (0.000)**	-0.45 (0.027)*
	อนุปริญา/ปวส./ปวช.		-0.28 (0.009)**	-0.15 (0.480)
	ปริญญาตรี			0.13 (0.559)
ด้านปริมาณงาน	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	-0.19 (0.008)**	-0.52 (0.000)**	-0.37 (0.079)
	อนุปริญา/ปวส./ปวช.		-0.33 (0.003)**	-0.19 (0.394)
	ปริญญาตรี			0.14 (0.531)
ด้านเวลา	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	-0.19 (0.007)**	-0.45 (0.000)**	-0.05 (0.800)
	อนุปริญา/ปวส./ปวช.		-0.26 (0.016)*	0.14 (0.519)
	ปริญญาตรี			0.40 (0.078)
ด้านค่าใช้จ่าย	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	-0.11 (0.127)	-0.51 (0.000)**	-0.54 (0.011)*
	อนุปริญา/ปวส./ปวช.		-0.40 (0.000)**	-0.43 (0.045)*
	ปริญญาตรี			-0.03 (0.902)

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน ในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และในระดับอนุปริญา/ปวส./ปวช. พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญา/ปวส./ปวช. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน ในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และในระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวช. พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5.1.5

H_0 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	หน่วยงานที่สังกัด	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพของงาน	1. ฝ่ายการตลาด	10	3.63	0.483	5.866	0.000**
	2. ฝ่ายซ่อมบำรุง	15	3.82	0.375		
	3. ฝ่ายการผลิต	227	3.38	0.528		
	4. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	2	4.00	0.000		
	5. ฝ่ายคุณภาพ	12	3.89	0.478		
	6. ฝ่ายจัดซื้อ	29	3.64	0.462		
	7. อื่นๆ	5	4.00	0.000		
ด้านปริมาณงาน	1. ฝ่ายการตลาด	10	3.80	0.422	8.063	0.000**
	2. ฝ่ายซ่อมบำรุง	15	3.80	0.414		
	3. ฝ่ายการผลิต	227	3.36	0.518		
	4. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	2	4.50	0.707		
	5. ฝ่ายคุณภาพ	12	3.97	0.332		
	6. ฝ่ายจัดซื้อ	29	3.54	0.499		
	7. อื่นๆ	5	4.00	0.000		
ด้านเวลา	1. ฝ่ายการตลาด	10	3.60	0.516	5.665	0.000**
	2. ฝ่ายซ่อมบำรุง	15	3.87	0.640		
	3. ฝ่ายการผลิต	227	3.41	0.502		
	4. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	2	4.50	0.707		
	5. ฝ่ายคุณภาพ	12	3.83	0.333		
	6. ฝ่ายจัดซื้อ	29	3.55	0.506		
	7. อื่นๆ	5	4.00	0.000		

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	หน่วยงานที่สังกัด	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพของงาน	1. ฝ่ายการตลาด	10	3.50	0.527	7.782	0.000**
	2. ฝ่ายซ่อมบำรุง	15	3.69	0.462		
	3. ฝ่ายการผลิต	227	3.42	0.505		
	4. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	2	5.00	0.000		
	5. ฝ่ายคุณภาพ	12	4.00	0.246		
	6. ฝ่ายจัดซื้อ	29	3.64	0.549		
	7. อื่นๆ	5	4.00	0.000		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	หน่วยงานที่สังกัด	ฝ่ายซ่อมบำรุง	ฝ่ายการผลิต	ฝ่ายบุคคลและธุรการ	ฝ่ายคุณภาพ	ฝ่ายจัดซื้อ	อื่นๆ
ด้านคุณภาพของงาน	ฝ่ายการตลาด	-0.19 (0.363)	0.26 (0.118)	-0.37 (0.352)	-0.26 (0.241)	-0.01 (0.956)	-0.37 (0.189)
	ฝ่ายซ่อมบำรุง		0.45 (0.001)**	-0.18 (0.642)	-0.07 (0.735)	0.18 (0.270)	-0.18 (0.498)
	ฝ่ายการผลิต			-0.62 (0.085)	-0.51 (0.001)**	-0.27 (0.008)**	-0.62 (0.007)**
	ฝ่ายบุคคลและธุรการ				0.11 (0.775)	0.36 (0.338)	0.00 (1.000)
	ฝ่ายคุณภาพ					0.25 (0.161)	-0.11 (0.681)
	ฝ่ายจัดซื้อ						-0.36 (0.149)
ด้านปริมาณงาน	ฝ่ายการตลาด	0.00 (1.000)	0.44 (0.007)**	-0.70 (0.072)	-0.17 (0.422)	0.26 (0.158)	-0.20 (0.466)
	ฝ่ายซ่อมบำรุง		0.44 (0.001)**	-0.70 (0.064)	-0.17 (0.375)	0.26 (0.104)	-0.20 (0.440)
	ฝ่ายการผลิต			-1.14 (0.001)**	-0.61 (0.000)**	-0.18 (0.069)	-0.64 (0.005)**
	ฝ่ายบุคคลและธุรการ				0.53 (0.169)	0.96 (0.009)**	0.50 (0.234)
	ฝ่ายคุณภาพ					0.43 (0.012)*	-0.03 (0.917)
	ฝ่ายจัดซื้อ						-0.46 (0.059)

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพการทำงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	หน่วยงานที่สังกัด	ฝ่ายซ่อมบำรุง	ฝ่ายการผลิต	ฝ่ายบุคคลและธุรการ	ฝ่ายคุณภาพ	ฝ่ายจัดซื้อ	อื่นๆ
ด้านเวลา	ฝ่ายการตลาด	-0.27 (0.194)	0.19 (0.242)	-0.90 (0.021)*	-0.23 (0.279)	0.05 (0.793)	-0.40 (0.147)
	ฝ่ายซ่อมบำรุง		0.46 (0.001)**	-0.63 (0.095)	0.03 (0.864)	0.31 (0.050)	-0.13 (0.608)
	ฝ่ายการผลิต			-1.09 (0.002)**	-0.42 (0.005)**	-0.14 (0.153)	-0.59 (0.010)*
	ฝ่ายบุคคลและธุรการ				0.67 (0.083)	0.95 (0.010)*	0.50 (0.235)
	ฝ่ายคุณภาพ					0.28 (0.103)	-0.17 (0.534)
	ฝ่ายจัดซื้อ						-0.45 (0.066)
ด้านค่าใช้จ่าย	ฝ่ายการตลาด	-0.19 (0.352)	0.08 (0.599)	-1.50 (0.000)**	-0.50 (0.019)*	-0.14 (0.430)	-0.50 (0.067)
	ฝ่ายซ่อมบำรุง		0.27 (0.040)*	-1.31 (0.001)**	-0.31 (0.107)	0.05 (0.775)	-0.31 (0.226)
	ฝ่ายการผลิต			-1.58 (0.000)**	-0.58 (0.000)**	-0.23 (0.020)*	-0.58 (0.010)*
	ฝ่ายบุคคลและธุรการ				1.00 (0.009)**	1.36 (0.000)**	1.00 (0.017)*
	ฝ่ายคุณภาพ					0.36 (0.037)*	0.00 (1.000)
	ฝ่ายจัดซื้อ						-0.36 (0.139)

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างพนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายซ่อมบำรุง และพนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายการผลิต พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายซ่อมบำรุง มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน มากกว่า พนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายบุคคลและธุรการ และพนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายอื่นๆ พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายบุคคลและธุรการ มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย มากกว่า พนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายคุณภาพ และพนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายจัดซื้อ พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายคุณภาพ มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย มากกว่า พนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายจัดซื้อ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36



TNI

สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5.1.6

H_0 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพของงาน	1. ไม่เกิน 15,000 บาท	92	3.34	0.514	9.821	0.000**
	2. 15,001-20,000 บาท	136	3.41	0.521		
	3. 20,001-25,000 บาท	45	3.59	0.481		
	4. 25,001-30,000 บาท	3	4.00	0.000		
	5. 30,000 บาทขึ้นไป	24	3.99	0.411		
ด้านปริมาณงาน	1. ไม่เกิน 15,000 บาท	92	3.37	0.539	7.740	0.000**
	2. 15,001-20,000 บาท	136	3.40	0.517		
	3. 20,001-25,000 บาท	45	3.50	0.511		
	4. 25,001-30,000 บาท	3	4.00	0.000		
	5. 30,000 บาทขึ้นไป	24	3.96	0.385		
ด้านเวลา	1. ไม่เกิน 15,000 บาท	92	3.42	0.530	5.235	0.000**
	2. 15,001-20,000 บาท	136	3.42	0.487		
	3. 20,001-25,000 บาท	45	3.58	0.499		
	4. 25,001-30,000 บาท	3	4.00	0.000		
	5. 30,000 บาทขึ้นไป	24	3.86	0.605		
ด้านค่าใช้จ่าย	1. ไม่เกิน 15,000 บาท	92	3.44	0.526	8.957	0.000**
	2. 15,001-20,000 บาท	136	3.40	0.489		
	3. 20,001-25,000 บาท	45	3.59	0.492		
	4. 25,001-30,000 บาท	3	4.33	0.577		
	5. 30,000 บาทขึ้นไป	24	3.96	0.504		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพ การทำงาน	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
ด้านคุณภาพ ของงาน	ไม่เกิน 15,000 บาท	-0.07 (0.313)	-0.25 (0.006)**	-0.66 (0.026)*	-0.65 (0.000)**
	15,001-20,000 บาท		-0.18 (0.035)*	-0.59 (0.045)*	-0.58 (0.000)**
	20,001-25,000 บาท			-0.41 0.176	-0.39 (0.002)**
	25,001-30,000 บาท				0.01 0.964
ด้านปริมาณ งาน	ไม่เกิน 15,000 บาท	-0.04 (0.578)	-0.13 (0.163)	-0.63 (0.036)*	-0.59 (0.000)**
	15,001-20,000 บาท		-0.09 (0.298)	-0.60 (0.047)*	-0.55 (0.000)**
	20,001-25,000 บาท			-0.50 (0.100)	-0.46 (0.000)**
	25,001-30,000 บาท				0.04 (0.894)
ด้านเวลา	ไม่เกิน 15,000 บาท	0.00 (0.973)	-0.15 (0.099)	-0.58 (0.056)	-0.44 (0.000)**
	15,001-20,000 บาท		-0.16 (0.077)	-0.58 (0.053)	-0.44 (0.000)**
	20,001-25,000 บาท			-0.42 (0.167)	-0.28 (0.029)*
	25,001-30,000 บาท				0.14 (0.657)
ด้านค่าใช้จ่าย	ไม่เกิน 15,000 บาท	0.04 (0.580)	-0.15 (0.101)	-0.89 (0.003)**	-0.52 (0.000)**
	15,001-20,000 บาท		-0.19 (0.030)*	-0.93 (0.002)**	-0.55 (0.000)**
	20,001-25,000 บาท			-0.74 (0.014)*	-0.37 (0.004)**
	25,001-30,000 บาท				0.38 (0.224)

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรญี่ปุ่น โดยมีสมมติฐานเพื่อการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 5.2.1

H_0 : วัฒนธรรมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

H_1 : วัฒนธรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

จากข้อมูลการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ระหว่างวัฒนธรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรญี่ปุ่น

วัฒนธรรมการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน			
	คุณภาพ	ปริมาณ	เวลา	ค่าใช้จ่าย
ด้านความสุขในการทำงาน	0.475 (0.000)**	0.409 (0.000)**	0.367 (0.000)**	0.423 (0.000)**
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.451 (0.000)**	0.360 (0.000)**	0.365 (0.000)**	0.418 (0.000)**
ด้านคุณภาพชีวิต	0.419 (0.000)**	0.344 (0.000)**	0.387 (0.000)**	0.431 (0.000)**
ด้านผู้นำ	0.533 (0.000)**	0.440 (0.000)**	0.416 (0.000)**	0.464 (0.000)**
ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	0.219 (0.000)**	0.073 (0.207)	0.157 (0.006)**	0.171 (0.003)**

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรญี่ปุ่น โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแยกแต่ละด้านดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 5.2.2

H_0 : วัฒนธรรมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ

H_1 : วัฒนธรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ

วัฒนธรรมการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านความสุขในการทำงาน	0.475	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.451	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านคุณภาพชีวิต	0.419	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านผู้นำ	0.533	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	0.219	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.475

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.451

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.419

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.533

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.219

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ

วัฒนธรรมการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านความสุขในการทำงาน	0.409	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.360	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านคุณภาพชีวิต	0.344	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านผู้นำ	0.440	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	0.073	0.207	ต่ำ	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5.2.3

H_0 : วัฒนธรรมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ

H_1 : วัฒนธรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.409

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.360

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed)

เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.344

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.440

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.207 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.073

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

วัฒนธรรมการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา			
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านความสุขในการทำงาน	0.367	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.365	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านคุณภาพชีวิต	0.387	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านผู้นำ	0.416	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	0.157	0.006**	ต่ำ	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5.2.4

H_0 : วัฒนธรรมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

H_1 : วัฒนธรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.367

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.365

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.387

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.416

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า

วัฒนธรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.157

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

วัฒนธรรมการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย			
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านความสุขในการทำงาน	0.423	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.418	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านคุณภาพชีวิต	0.431	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านผู้นำ	0.464	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	0.171	0.003**	ต่ำ	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5.2.5

H_0 : วัฒนธรรมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

H_1 : วัฒนธรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.423

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า

วัฒนธรรมการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.418

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.431

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.464

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.171

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอรายงานผลการศึกษारेื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น ของบริษัท A เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 300 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรญี่ปุ่น ของบริษัท A สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 217 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 72.33 และเป็นเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.67 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มากที่สุด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมามีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวช. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ฝ่ายการผลิต มากที่สุด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 75.67 รองลงมาสังกัดอยู่ฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.67 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานในตามรายละเอียด ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยด้านผู้นำ ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3.64 3.60 และ 3.54 ตามลำดับ และเรื่องปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานในภาพรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด เรื่องท่านมีโอกาsk้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและให้ความสำคัญกับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และเรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ และ หลากหลาย ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 3.37 3.32 และ 3.30 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในภาพรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องท่านมีรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร เรื่องท่านมีการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง เรื่องท่านมีความเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และเรื่องท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.61 3.60 และ 3.58 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในภาพรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องท่านมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานในปัจจุบัน เรื่องท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ ได้ โดยไม่กระทบกับงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เรื่องอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ เรื่องชีวิตท่านมีความสุขระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 3.65 3.64 และ 3.63 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านผู้นำพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านผู้นำในภาพรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องหัวหน้าสร้างแรงจูงใจให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรื่องหัวหน้ามีการจดจำ และให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดโดยท่านเสมอ เรื่องหัวหน้ามีการกระจายอำนาจให้กับพนักงาน เรื่องหัวหน้ามี

ความเสียสละ อุทิศตนเองให้กับพนักงาน และองค์กร ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3.57 3.54 และ 3.45 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในภาพรวม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องเมื่อมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง เรื่องท่านมีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน เรื่องท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆเรื่อง เรื่องท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 3.66 3.61 และ 3.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานในตามรายละเอียด ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย ปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยด้านคุณภาพ และปัจจัยด้านปริมาณ ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 3.49 3.47 และ 3.46 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพ จำแนกตามรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพในภาพรวม ในระดับสูง เท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องท่านสามารถนำผลงานของท่านไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้ เรื่องผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นระเบียบเรียบร้อย และเรื่องผลงานของท่านผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 3.50 และ 3.39 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านปริมาณ จำแนกตามรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านปริมาณ ในภาพรวม ในระดับสูง เท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องท่านมีการวางแผนจัดสรรปริมาณงานอย่างเหมาะสม เรื่องปริมาณผลงานของท่าน ครบจำนวนตามแผนงานที่วางไว้ และเรื่องส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะของงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 3.45 และ 3.45 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเวลา จำแนกตามรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านเวลาในภาพรวม ในระดับสูง เท่ากับ 3.49 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องการกำหนดมาตรฐานเวลาที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงานของท่าน เรื่องท่านปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และเรื่องท่านมีการจัดสรรเวลาได้

อย่างเหมาะสมในกรณีที่งานเร่งด่วน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 3.48 และ 3.47 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในภาพรวม ในระดับสูงเท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องทำงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของบริษัท อย่างต่อเนื่อง เรื่องงานมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า และเรื่องงานสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ได้กำหนด ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 3.49 และ 3.48 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์และทดสอบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรของด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร สูงกว่าปานกลาง หมายความว่า มีแนวโน้มจะสูงกว่าปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 3.60 3.64 3.54 และ 3.64 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการทดสอบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.1

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานที่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แตกต่างกัน ขณะที่ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.2

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 16-20 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า
พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ
0.05 0.01 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี มีประสิทธิภาพการ
ทำงาน น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 35 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุ
35 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พนักงานในช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี มีประสิทธิภาพการ
ทำงาน น้อยกว่า พนักงานในช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีระดับปัจจัยด้านระดับ การศึกษาต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีการศึกษาใน

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-20,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001-25,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 25,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-20,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ย

ต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 25,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001-25,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-20,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-20,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001-25,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 25,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001-20,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001-25,000 บาท มีระดับปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 25,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร แยกแต่ละด้านดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.2.1

วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต และด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.475 0.451 0.419 0.533 ตามลำดับ ขณะที่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับ

ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.219

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.2.2

วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต และด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.409 0.360 0.344 0.440 ตามลำดับ ขณะที่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.073

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.2.3

วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต และด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.367 0.365 0.387 0.416 ตามลำดับ ขณะที่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.157

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.2.4

วัฒนธรรมการทำงานด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต และด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.423 0.418 0.431 0.464 ตามลำดับ ขณะที่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.171

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ภายในองค์กรญี่ปุ่น ของบริษัท A มีประเด็นที่จะอภิปราย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงาน ผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญระดับสูงกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต ด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ขณะที่ พนักงานให้ความสำคัญระดับปานกลางกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานในองค์กรรู้สึกมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มี

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานเป็นที่ยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งยังได้รับการสนับสนุน ซึ่งมาจากผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้นจากปัจจัยดังกล่าว หากพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพชีวิต และด้านความสัมพันธ์ในองค์กรในระดับสูงที่สุด ลำดับสุดท้ายพนักงานให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (สตีเฟน ซีเลนตัน; จอห์น คริสเตนเซน; แฮร์รี พอล; และฟิลิป สแตรด์. 2546) ได้กล่าวเอาไว้ว่า 1. การเล่นให้เป็นงาน หมายถึง พนักงานเล่นสนุกเพลิดเพลินกับงานที่ทำ สร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ออกแบบการประสานงานภายในให้เป็นไปลักษณะที่เพื่อนคุยกับเพื่อน ซึ่งการออกแบบตรงนี้อาจทำให้เรามีความสุขกับการทำงานได้ทั้งวัน 2. การสร้างสรรค์วันดี หมายถึง ทำให้วันทำงานกลายเป็นวันดี ๆ สำหรับทั้งตัวเองและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้มาติดต่อด้วย เช่น เป็นการไต่ถามสารทุกข์สุกดิบ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เขารู้สึกว่าวันนี้เป็นวันดี ๆ ของเขา 3. ใส่ใจให้บริการ หมายถึง การให้ความสนใจกับสิ่งที่เราปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้งานที่พนักงานทำออกมาดีมีคุณภาพ เพราะมาจากความจริงใจในการทำงาน 4. เลือกทัศนคติที่จะพมากทำงาน หมายถึง การเลือกที่จะรักในงานที่ทำ นั่นคือ ในยามที่เราเลือกงานไม่ได้หรือไม่มีโอกาสทำงานที่ตัวเองรักก็จงเลือกรักในสิ่งที่กำลังทำอยู่ เช่นนี้แล้ว จะทำให้เรามีพลังเพียงพอที่จะทำงานให้ดีที่สุดและตัวงานก็ย่อมจะออกมาดีที่สุดในที่สุด เช่นกัน สอดคล้องกับ (ศศิธร เหล่าแท้ง; และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2557) ที่กล่าวไว้ในการอภิปรายผลการวิจัยว่า ด้านความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเป็นสุขกับการริเริ่มงานใหม่และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าพนักงานมีความสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและ จิตใจ ชีวิตครอบครัวมีความสุข ได้ทำงานที่ดี มีความมั่นคง มีรายได้ดีที่เหมาะสม ไม่มีหนี้สิน รวมไปถึงได้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งทางบริษัทได้กำหนดนโยบายและดำเนินกิจกรรมอย่างครอบคลุมถึงการดำรงชีวิตของพนักงานในองค์กร โดยใช้กิจกรรมด้านต่าง ๆ เป็นกลไกในการเสริมแรงทางบวก ให้พนักงานมีการดำรงชีวิตที่เหมาะสมมีผลงานที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเมื่อมาทำงานแล้วตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กรพนักงานเกิดรู้สึกมีความสุขที่ได้ริเริ่มทำงานใหม่ เนื่องจากการท้าทายความสามารถจนนำไปสู่ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

2. จากผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่โดยมีรายละเอียดดังนี้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีการจัดอบรมให้กับพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ทำให้การทำงานของพนักงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ยกเว้น ด้านคุณภาพ ที่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ ลักษณะงานที่ทำ ปริมาณงานที่ทำ ซึ่งไม่สอดคล้องบางส่วนกับ (นิรมล ตันติศิริอนุสรณ์; และสมชาย คุ่มพูล. 2558 : 34) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุมาก จะมีประสบการณ์ ความชำนาญในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ (นิมนวน ทองแสน. 2559 : 129) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง จากการศึกษาพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่สถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด เพราะ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้พนักงานทุ่มเทกับหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ; และณกมล จันทร์สม. 2557 : 251) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี จากการศึกษาพบว่า สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูง จะมีทัศนคติ มุมมอง แนวคิดในการวิเคราะห์ ที่สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ (ระพีพรรณ อินหลี. 2558 : 54) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสามารถของหัวหน้างาน และปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ที่มีต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาพนักงานที่ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานแต่ละหน่วยงานได้รับการอบรมตามลักษณะงานที่ที่พนักงานสังกัดอยู่ รวมถึงมีความแตกต่างทางด้านวิชาความรู้และความสามารถของตัวพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (รัตน์ชนก จันยัง. 2556 : 93) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน

องค์กรไม่แสวงผลกำไร จากการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าของงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่ระดับเงินเดือนสูง จะต้องมีความรับผิดชอบดูแลงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งต้องใช้ความละเอียดในการทำงานที่สูงขึ้นอีกระดับ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ (ทศพร จิรกิจวิบูลย์. 2556 : 64) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร พบว่า ด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต และด้านผู้นำต่างมีความสัมพันธ์เดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง ขณะที่ทางด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์เดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ในระดับต่ำ ซึ่งเมื่อดูในภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ด้านผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันอยู่ในระดับสูงที่สุด ของทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ (สุรินทร์ ชุมแก้ว; และวิชัย อุตสาหจิต. 2559 : 185) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน จากการศึกษาพบว่า ผู้นำขององค์กรมีภาวะผู้นำซึ่งมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติและทำงานตามแนวทางที่พึงประสงค์ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารองค์การ โดยองค์การที่มีผลการดำเนินงานที่จะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ก็คือ ภาวะของผู้นำ ถ้าองค์การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการที่เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นปรัชญาและความเชื่อร่วมกันขององค์การที่สะท้อนค่านิยมและเจตคติร่วมกัน ที่สมาชิกให้การยอมรับและแสดงออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติมีการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ (บวร ประพตติดี. 2558 : 1) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหาร : เปรียบเทียบสองวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาพบว่า องค์การธุรกิจเน้นวัฒนธรรมองค์กรแนวราบผู้นำขับเคลื่อนและผลักดัน

วัฒนธรรมองค์กรให้สมาชิกขององค์กรปรับเปลี่ยนและนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ความซื่อสัตย์ คุณภาพ ประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ การบริการอย่างรวดเร็วเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาเป็นตราหรือภาพลักษณ์สินค้า(Brand) เพื่อการแข่งขันในตลาดธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกลไกความสำเร็จในการบริหารองค์กรธุรกิจ เพราะวัฒนธรรมองค์กรได้เชื่อมโยง (Alignment) พลังความไว้วางใจร่วมกันของทุกๆ คน ที่ทำงานในองค์กร (Shared Organization Trust) เมื่อใดก็ตามค่านิยมบุคลากรรวมกันเป็นหนึ่ง กับค่านิยมองค์กร องค์กรจะเป็นองค์กรวิสัยทัศน์ ที่มีศักยภาพในการบริหาร อาจเรียกว่าองค์กรที่มีหนึ่งยุทธศาสตร์ (One Strategy) และปัจจัยสำเร็จขององค์กรภาคธุรกิจที่สำคัญยิ่ง คือการมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวหน้าขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่การขายสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและมีกำไร และยังสอดคล้องกับ (อภิขยา บุญเจริญ. 2556 : 81-82) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรต่างๆ จะขับเคลื่อนไปได้ต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพผลสูงสุด ดังนั้นสมาชิกในองค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจซึ่งกันและกัน และยินดีที่จะช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรเมื่อพบปัญหาหรือมีความเดือดร้อน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ดังนี้

1. จากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และอันดับที่ 3 คือ ปัจจัยด้านผู้นำ องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 ลำดับนี้

กล่าวคือพนักงานต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี บรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน คอยให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ รวมถึงการชี้แนะ รวมถึงการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และพนักงานยังให้ความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมร่วมในองค์กร ที่ปฏิบัติสืบเนื่องกันมาจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานแก่พนักงาน สิ่งสำคัญคือต้องให้เกิดความสุขจากตัวข้างในของพนักงานเอง ไม่ใช่การจากการที่หัวหน้าไปสั่ง องค์กรควรหากลยุทธ์ปรับปรุงระดับวัฒนธรรมองค์กรให้สูงขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

2. จากผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ในด้านคุณภาพของงาน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน จากผลการวิจัยนี้องค์กรควรจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่พนักงาน จัดลักษณะงานให้เหมาะสม กับความสามารถของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด จัดสรรกำลังคน วางแผนกำลังการผลิต กำหนดความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายที่กำหนด จัดสรรเรื่องการบริหารเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จัดการอบรมเกี่ยวกับการจัดการด้านค่าใช้จ่าย ให้ความรู้แก่พนักงาน ในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลกำไรมากที่สุด พร้อมทั้งจัดกิจกรรมเรื่องวิธีการลดค่าใช้จ่ายในการผลิต และให้รางวัลดีเด่นแก่พนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม

3. จากผลการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน พบว่า วัฒนธรรมการทำงานในด้านความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต ด้านผู้นำ และ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยเฉพาะด้านผู้นำ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดใน 5 ด้าน ทางองค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำมีอิทธิพลและจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติและทำงานตามแนวทางเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากสมาชิกในองค์กรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการพัฒนาเรื่องความสุขในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เช่น ความสุขในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน สิ่งสำคัญคือต้องให้ความสุขเกิดจากข้างในตัวของคนงานเอง ดังนั้นบริษัทควรพัฒนาสร้างกลยุทธ์ที่สามารถเพิ่มระดับของวัฒนธรรมการทำงาน เมื่อเพิ่มระดับของวัฒนธรรมการทำงานแล้ว ระดับของประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน และแนวทางการเพิ่มระดับของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

บรรณานุกรม

- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. สารนิพนธ์
รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ; ไกรจิต สุตะเมือง; เณลิมพร เย็นเยือก; และเรวดี อ้นนันนบ. (2556).
ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ Business Research Methods. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : พงษ์วรินทร์ พรินต์ติ้ง.
- กฤษณก ดวงชาทม. (2557). **การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (ม.ป.ป.). **พีช! ปล) ภูหริย์แห่งความสำเร็จ พัฒนาความสุขให้
ชีวิต**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2559, จาก www.dla.go.th/work/kpinow/7ebook/pdf/4807.pdf.
- กัลยา วานิชย์บัญชา; และจิตา วานิชย์บัญชา. (2558). **การใช้ SPSS for Windows ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา ทรงงาม. (2549). **วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการ
ทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ; และณกมล จันทร์สม. (2557, เมษายน-มิถุนายน).
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี.
วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 4(2) : 251.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ์; และไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์. (2537). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ; และคณะ. (2557). **การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา**. (รายงานการวิจัย). สงขลา :
สำนักงานเทศบาลนครสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กรญี่ปุ่น

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรญี่ปุ่นของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เนื่องจากมีข้อความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์และมีคุณค่าอย่างมากต่อการศึกษารั้้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำถามด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 คำถามด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ตอนที่ 3 คำถามด้านประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

ชนนาถ ศรีจิพิพัฒนกุล
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 คำถามด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) 16-20 ปี

☐ 2.2) 21-25 ปี

☐ 2.3) 26-30 ปี

☐ 2.4) 31-35 ปี

☐ 2.5) 35 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 3.1) โสด

☐ 3.2) สมรส

☐ 3.3) อื่นๆ.....

4. ระดับการศึกษา

☐ 4.1) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

☐ 4.2) อนุปริญญา/ปวส./ปวช.

☐ 4.3) ปริญญาตรี

☐ 4.4) สูงกว่าปริญญาตรี

5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

☐ 5.1) ฝ่ายการตลาด

☐ 5.2) ฝ่ายซ่อมบำรุง

☐ 5.3) ฝ่ายบัญชีการเงิน

☐ 5.4) ฝ่ายการผลิต

☐ 5.5) ฝ่ายบุคคลและธุรการ

☐ 5.6) ฝ่ายคุณภาพ

☐ 5.7) ฝ่ายจัดซื้อ

☐ 5.8) อื่นๆ.....

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 5.1) ไม่เกิน 15,000 บาท

☐ 5.2) 15,001-20,000 บาท

☐ 5.3) 20,001-25,000 บาท

☐ 5.4) 25,001-30,000 บาท

☐ 5.5) 30,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อวัฒนธรรมการทำงานของท่านและองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านวัฒนธรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ วัฒนธรรมการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน					
7.1) หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด					
7.2) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
7.3) งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ และ หลากหลาย					
7.4) ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
8. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร					
8.1) ท่านมีความเชื่อในค่านิยมร่วมขององค์กร และได้นำไปปฏิบัติ					
8.2) ท่านมีความเข้าใจว่างานที่ทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร					
8.3) ท่านมีการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง					
8.4) ท่านมีรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อ องค์กร					
9. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต					
9.1) อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ					
9.2) ชีวิตท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิต การทำงาน					
9.3) ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ ได้โดยไม่กระทบกับงาน					
9.4) ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานในปัจจุบัน					

ด้านวัฒนธรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ วัฒนธรรมการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ปัจจัยด้านผู้นำ					
10.1) หัวหน้าสร้างแรงจูงใจให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10.2) หัวหน้ามีความเสียสละ อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร					
10.3) หัวหน้ามีการกระจายอำนาจให้กับพนักงาน					
10.4) หัวหน้ามีการจดจำ และให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดโดยท่านเสมอ					
11. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร					
11.1) ท่านมีความสุข รู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน					
11.2) เมื่อมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง					
11.3) ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง					
11.4) ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน					

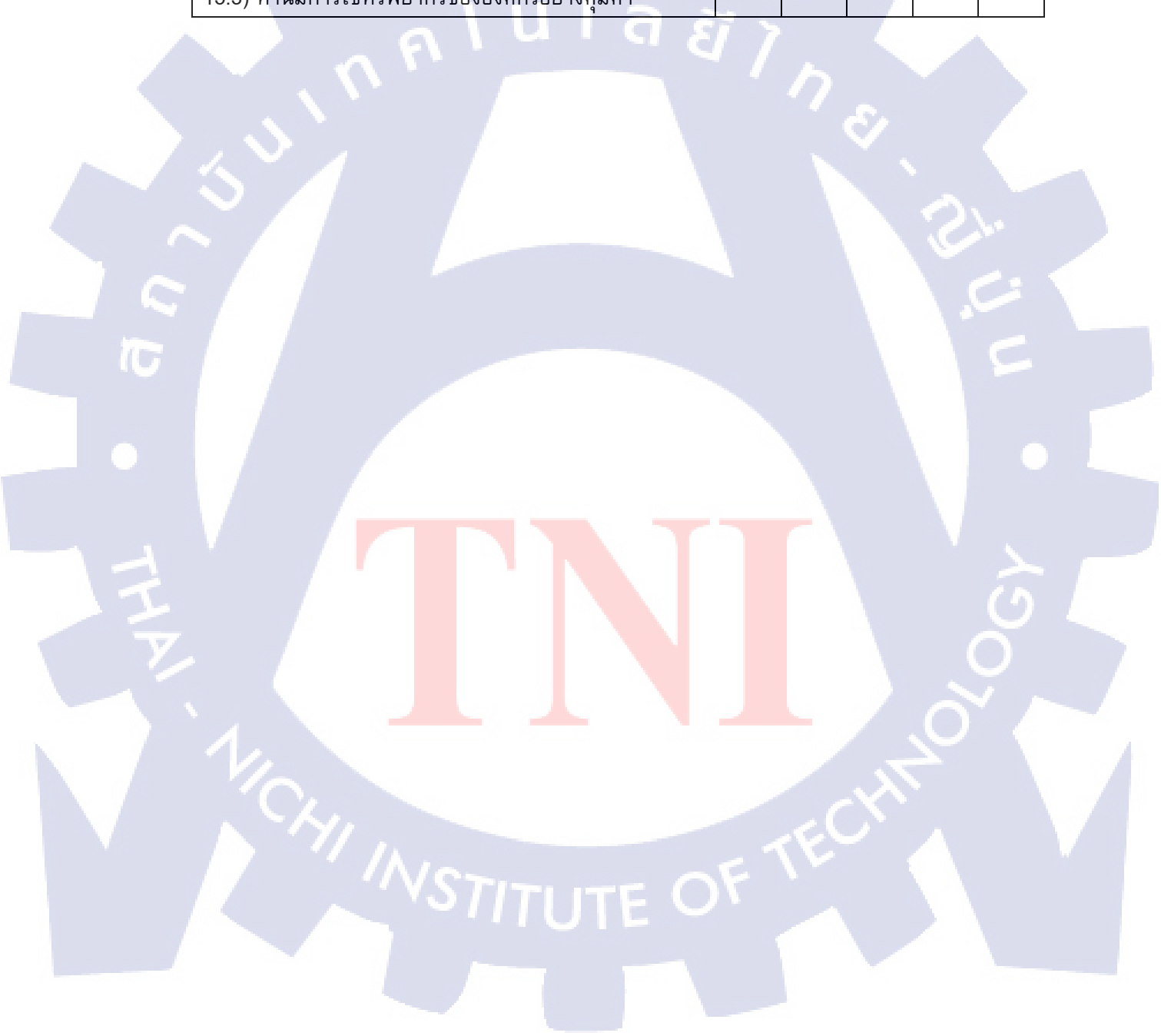
ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่านและองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. ด้านคุณภาพ					
12.1) ผลงานของท่านผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					
12.2) ผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นระเบียบเรียบร้อย					
12.3) ท่านสามารถนำผลงานของท่านไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้					
13. ด้านปริมาณ					
13.1) ปริมาณผลงานของท่าน ครบจำนวนตามแผนงานที่วางไว้					
13.2) ท่านมีการวางแผนจัดสรรปริมาณงานอย่างเหมาะสม					
13.3) ส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะของงาน					
14. ด้านเวลา					
14.1) ท่านปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					
14.2) การกำหนดมาตรฐานเวลาที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงานของท่าน					
14.3) ท่านมีการจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมในกรณีทำงานเร่งด่วน					

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ด้านค่าใช้จ่าย					
15.1) ท่านสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ได้กำหนด					
15.2) ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของบริษัท อย่างต่อเนื่อง					
15.3) ท่านมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า					



TNI



アンケート

テーマ：日経企業会社のなか、仕事の文化と仕事の効率の関係

アンケートに答える各位様へ

このアンケートは上記のテーマについての泰日工業大学の大学院性の研究の一部です。ご記入したデータは当研究には大切なデータですので、お手数をかけますが、アンケートの全部の項目にご記入して頂きたいと存じます。アンケートのご記入にご協力していただきありがとうございます。なお、当アンケートは3つのセクションが分かれています。3つのセクションの内容は下記のとおりです。

セクション1：個人事情の質問：性別、年齢、婚姻状況、学歴、所属部署、収入について。

セクション2：社内の仕事の文化について。

セクション3：会社での各個人の仕事の効率

タナナート シージットピパットクン

泰日工業大学
経営学部修士課

セクション1：個人事情の質問

この✓をこの□に1つだけで記入して下さい

1. 性別

☐ 1.1) 男性

☐ 1.2) 女性

2. 年齢

☐ 2.1) 16-20 歳

☐ 2.2) 21-25 歳

☐ 2.3) 26-30 歳

☐ 2.4) 31-35 歳

☐ 2.5) 35 歳以上

3. 婚姻状況

☐ 1.1) 独身

☐ 1.2) 結婚している。

☐ 1.3) その他.....

4. 学歴

☐ 4.1) 中等教育あるいは中等教育以下

☐ 4.2) 専門学校

☐ 4.3) 学士

☐ 4.4) 学士以上

5. 所属部署

☐ 5.1) 営業部

☐ 5.2) メンテナンス部

☐ 5.3) 経理部

☐ 5.4) 生産部

☐ 5.5) 総務部

☐ 5.6) 品質管理部

☐ 5.7) 購買部

☐ 5.8) その他.....

6. 月収

☐ 5.1) 15,000 バーツ以下

☐ 5.2) 15,001-20,000 バーツ

☐ 5.3) 20,001-25,000 バーツ

☐ 5.4) 25,001-30,000 バーツ

☐ 5.5) 30,000 バーツ

セクション2：仕事の文化について

貴社の仕事の文化についてどう思いますか？（✓）印を思う欄に記入してください。

仕事の文化	意見に影響がある				
	良い	やや 良い	普通	やや 悪い	悪い
7. 仕事における楽しさ。					
7.1) 今やっている仕事が明確だと思う。					
7.2) 今やっている仕事では成長するチャンスがある。					
7.3) あなたが今やっている仕事は楽しく、様々な仕事ができる。					
7.4) 自由に働くことができる。					
8. 会社の価値観。					
8.1) あなたは会社価値観を信じていて、それに沿って実施する。					
8.2) あなたが今やっている仕事は会社にどんな成果を与えるかを理解している。					
8.3) あなたは、会社の方針および価値観を自分の目標にしている。					
8.4) 会社に対してあなたが大切だと感じている。					
9. 生活					
9.1) 仕事をやっている場所の環境は安全、安心で、精神的にいいと思う。					
9.2) 仕事の活動とプライベートの活動のバランスがとれる。					
9.3) あなたは仕事に影響がないように、プライベート活動の時間管理することができる。					
9.4) あなたは、今の仕事が満足できていると感じている。					

仕事の文化	意見に影響がある				
	良い	やや 良い	普通	やや 悪い	悪い
10. リーダーシップ					
10.1) 上司はあなたが仕事を効率にできるように動機づけてくれて、激励してくれる。					
10.2) 上司は部下および会社のために充分貢献している。					
10.3) 上司は自分の部下に権限を委譲する。					
10.4) 上司はあなたの成功を大切にして、いつも覚えてくれる。					
11. 会社での仕事仲間との関係					
11.1) あなたは仕事仲間と一緒にいるときに楽しくて、幸せと感じている。					
11.2) あなたはどんな問題でも仕事仲間と相談することが出来る。					
11.3) どんなことでも仕事仲間が、支援してくれる。					
11.4) 仕事仲間と仲がよく、人間関係がよい。					



TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

セクション3：会社での各個人の仕事の効率

あなたの仕事の効率についてどう思いますか？（✓）印を思う欄に記入してください。

仕事の効率	意見に影響がある				
	良い	やや 良い	普通	やや 悪い	悪い
12. 仕事の質					
12.1) あなたのパフォーマンスは基準に対して達成している。					
12.2) あなたの仕事は充実で、整然としている。					
12.3) 決められたターゲット通りにあなたの出来上がった仕事は活用に役に立つ。					
13. 仕事量					
13.1) あなたの出来上がった仕事量は計画通りになっている。					
13.2) あなたは仕事量を十分管理することができる。					
13.3) 担当する仕事は適当だと思う。					
14. 時間管理					
14.1) あなたの仕事は基準時間に対して、時間通りに出来る。					
14.2) あなたの仕事の時間の決め方は、仕事内容に合っていると思う。					
14.3) 緊急な仕事があれば適当に時間管理ができる。					
15. 費用					
15.1) あなたは会社の費用を計画通りにコントロールすることができる。					
15.2) あなたは、会社の費用削減活動にいつも参加する。					
15.3) あなたは、会社の資源（お金や費用や時間など）をもっとも有効に活用する。					