

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา
พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

**Cultural Factor Affecting Effective Private Employee : A Case Study of Private
Employee in Hat Yai, Songkhla**

ธีรเดช ชีพชัยอิสสระ Thiradech Cheepchai-isara¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 240 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะรูปแบบการทำงาน รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การสื่อสารและภาษา ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การเน้นการเป็นเอกภาพ รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมองค์การเน้นพันธกิจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด วัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมัครใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการผสมผสานเป็นอันหนึ่งเดียวกัน ด้านความมั่นคง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาพนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .840

คำสำคัญ¹ : วัฒนธรรม, วัฒนธรรมองค์การ, พนักงานเอกชน, ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this research was to study 1) cultural factor affecting effective private employee: a case study of private employee in Hat Yai, Songkhla and 2) organizational culture factor affecting effective private employee: a case study of private employee in Hat Yai, Songkhla. The sample population consisted of 240 private employees in Hat Yai, Songkhla. The instrument of this research was a questionnaire that the statistics used for analysis data were frequency, percentage, average, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The result of the study has found that overall employee's opinion toward culture and organizational culture affecting effective private employee had the high rate. There were considered each factor as follows; cultural factor had the highest rate that was type of working, second was working environment and the lowest rate was communication and language, organizational culture factor had the highest rate that was unity, second was adaptation and mission, and the lowest rate was participation, factor affecting effective working had the highest rate that was willingness, second was unification and security, and the lowest rate was success. Cultural factor affecting effective private employee: a case study of private employee in Hat Yai, Songkhla had highly positively associated with the productivity of private employee as the statistically significant level at .01 and Correlation coefficient (r) at .840.

Key Words : Culture, Organizational culture, Private employee, Effectiveness working

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตหรือแบบแผนของพฤติกรรมในสังคม ซึ่งสมาชิกในสังคมนั้นได้ปฏิบัติถ่ายทอดสืบต่อกันมาตามแนวความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก นักสังคมศาสตร์ให้นิยามเกี่ยวกับวัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นมาเพื่อช่วยในการดำรงชีวิตอยู่ในโลก มีกฎบังคับเพื่อควบคุมความประพฤติต่าง ๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ สามารถแบ่งออก 3 ด้าน 1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางด้านปัจจัยทั้ง 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค 2. ความต้องการทางจิตใจ ความรัก ความอบอุ่น ความมั่นคงทางจิตใจ 3. ความต้องการทางสังคม การที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นเป็นกลุ่มเป็นสังคม วัฒนธรรมจึงสรุปได้ว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงระบบความเชื่อ ความคาดหวัง ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และจะถูกถ่ายทอดจากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปยังสมาชิกรุ่นต่อไป โดยผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) วัฒนธรรมองค์การเหล่านี้ได้สร้างบรรทัดฐานหรือกฎที่ระบุพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับของพนักงาน ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสะท้อนในรูปแบบการแสดงออก และพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมหรือสามารถสัมผัสได้ด้วยความรู้สึก

Denison (1990) ได้นำเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีผลกระทบต่อการทำงานในทางธุรกิจ แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการด้วยตนเอง และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ 2) วัฒนธรรมเน้นความเป็นเอกภาพ (Consistency culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมที่ชัดเจนและคงเส้นคงวาในการให้สมาชิกในองค์การยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีและร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน 3) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง 4) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้อย่างชัดเจน

การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตัวอย่างถูกต้อง และไปสู่การปรับตัวภายใต้วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน เมื่อเข้าใจและยอมรับความแตกต่างดังกล่าวได้เราก็จะไม่ได้นมองวัฒนธรรมอื่นเป็นสิ่งที่แปลกปลอมแต่จะมองด้วยความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพราะองค์การธุรกิจที่ประสบผลสำเร็จในปัจจุบันต้องบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและการเจริญเติบโตขององค์การ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเอกชน

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาพนักงานเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย ด้านภาษาและการสื่อสาร ด้านลักษณะรูปแบบในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเน้นความเป็นเอกภาพ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน ประกอบไปด้วย ความมั่นคง การเป็นอันหนึ่งเดียวกัน ความสมัครใจ ความสำเร็จ

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชน อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 240 คน

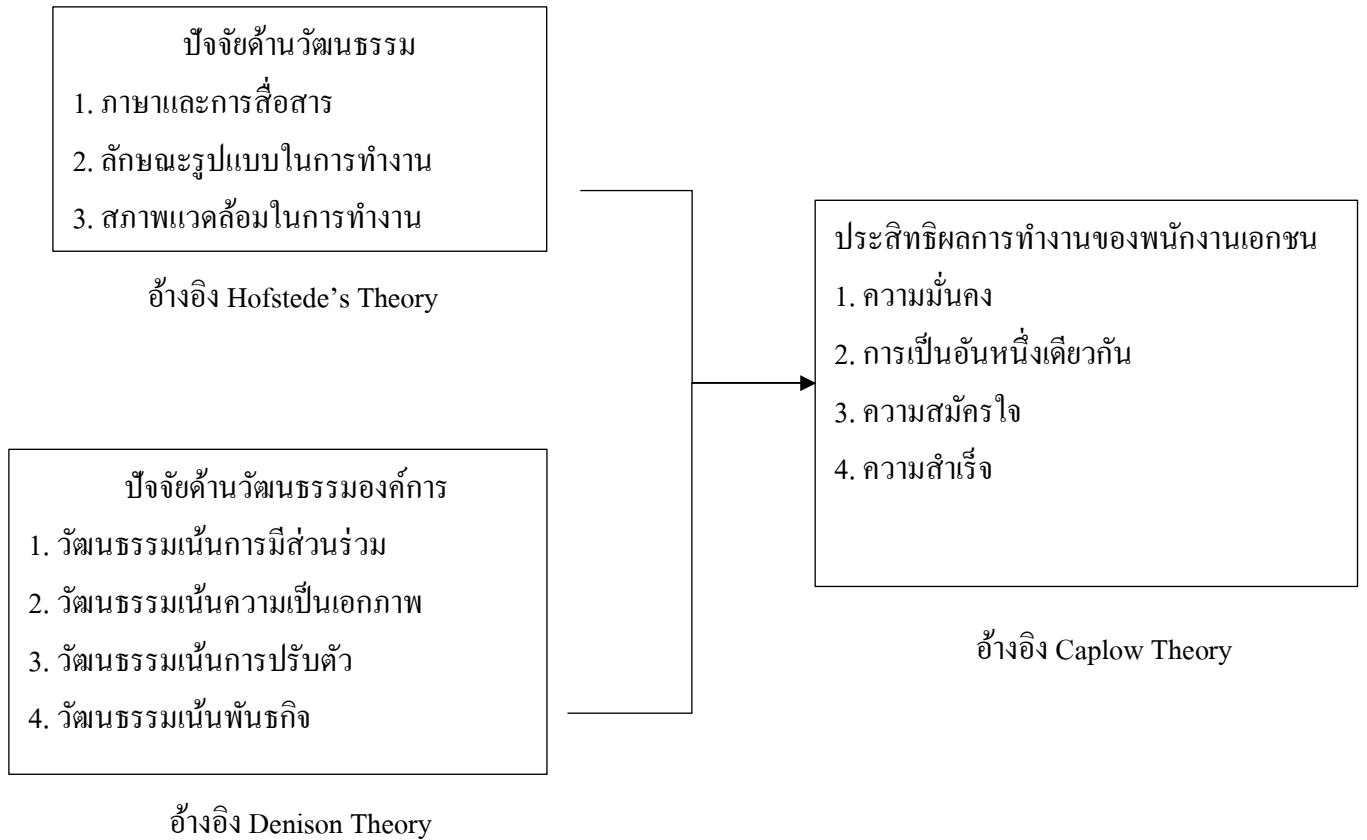
3. ขอบเขตเชิงพื้นที่

เทศบาลนครหาดใหญ่ ตั้งอยู่ในอำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขนาดพื้นที่ 21 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณร้อยละ 3.18 ของพื้นที่อำเภอลาดใหญ่ (อำเภอลาดใหญ่ มีเนื้อที่ 660 ตารางกิโลเมตร) หรือประมาณ 0.30 ของพื้นที่จังหวัดสงขลา (จังหวัดสงขลา มีเนื้อที่ 7,150 ตารางกิโลเมตร)

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัย รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ในระหว่างเดือนกันยายน – มกราคม 2563 โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 14 วัน

กรอบแนวคิด



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องวัฒนธรรม (Concept of Culture)

คำว่า วัฒนธรรม (Culture) มีการนิยามที่หลากหลายที่สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของทฤษฎีจึงมีความหมายครอบคลุมได้ว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นมาโดยผ่านการวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต หรือรูปแบบของการดำรงชีวิตของมนุษย์หรือคนในกลุ่ม สังคม เพื่อให้การดำเนินชีวิตถูกต้องตามครรลองคลองธรรม วัฒนธรรมยังมีความหมายรวมไปถึงขนบธรรมเนียม ประเพณี ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อันเป็นนามธรรมและรวมถึงสิ่งที่เป็นรูปธรรม วัตถุอันเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นมามากด้วย เมื่อกล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรม ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรม ไว้อย่างหลากหลายแนวคิด

แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ Denison

การทบทวนแนวคิดทฤษฎี พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้หลากหลายรูปแบบ เช่น Denison (1990) ได้นำเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานในทางธุรกิจ แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการด้วยตนเอง และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงาน รวมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์การและการทำงานเป็นทีม 2) วัฒนธรรมเน้นความเป็นเอกภาพ (Consistency culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมที่ชัดเจนและคงเส้นคงวาในการให้สมาชิกในองค์การยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีและร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน 3) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนและการให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ 4) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้อย่างชัดเจน และสมาชิกในองค์การมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย มีการยอมรับ รับรู้ และเข้าใจต่อเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

แนวคิดของ Caplow (1964) อ้างถึงใน กิริติบุตร มหามนต์ (2529) โดยเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ 1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ 2. การผสมผสานอันเป็นหนึ่งเดียวกัน หมายถึง ความสามารถในการอยู่ร่วมกันโดยไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่จะส่งผลต่อการทำงาน 3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4. ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐติมา ลีนปราชญา (2557) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ประภัสสร ศรีไธยา (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของความผูกพันกับองค์การของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่า การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานใหม่ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

เทศบาลนครหาดใหญ่ ข้อมูลเดือนเมษายน พ.ศ.2562 มีประชากร ทั้งสิ้น 158,392 เป็นชาย 73,471 คน หญิง 84,921 คน ความหนาแน่น 7,542.48 คน/ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 67,299 ครัวเรือน ประชากรที่ทำการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถาม

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรม แนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายด้านเนื้อหาที่ใช้ในการสอบถาม

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและรูปแบบที่กำหนดไว้ แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัย มาแก้ไขปรับปรุง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง และภาษาได้ค่า IOC (Index of Item objective Congruence) ซึ่งแต่ละข้อจะต้องมีค่า 0.5 ซึ่งถือเป็นที่ยอมรับได้ (องอาจ นัยพัฒน์, 2551)

3.1. อาจารย์เทพรัตน์ จันทพันธ์ อาจารย์ประจำคณะวิทยาลัยภูมิปัญญาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา

3.2. คุณสุเทพ ไชยธารี เจ้าของกิจการปลาฉิม

3.3. นางสาวสิริน ชีพชัยอิสสระ กรรมการหอการค้าจังหวัดสงขลา ประธานฝ่ายประสานงานภาครัฐและเอกชน

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพนักงานเอกชน จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ที่เหมาะสมไว้ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป

5. ผลของการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .941 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .919 โดยถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม (Try out) จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 ตัวอย่างพร้อมทั้งรื้อรับแบบสอบถามคืน เพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมมติฐานต่าง ๆ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ค่า p-value ที่ 0.05 ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

2.1. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับประสิทธิผลของพนักงาน ภูมิศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

2.2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของพนักงาน ภูมิศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. เพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานเอกชน ภูมิศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 เพศหญิงมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7

2. อายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานเอกชน ภูมิศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 34 ปี มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมา ได้แก่ อายุ 15 - 24 มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15 อายุ 35 - 44 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 อายุ 45 - 54 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ส่วนอายุที่มีน้อยที่สุด ได้แก่ อายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .8

3. สถานภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานเอกชน ภูมิศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 85.4 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ส่วนสถานภาพที่มีน้อยที่สุด ได้แก่ หม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 และสถานภาพแยกกันอยู่ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

4. ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 อนุปริญญา มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ระดับการศึกษาที่มีน้อยที่สุด ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

5. ตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติการ มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 รองลงมา ได้แก่ ผู้จัดการ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 หัวหน้างาน มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ ผู้บริหาร มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ส่วนตำแหน่งงานที่มีน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

6. เงินเดือน / รายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน / รายได้ 15,001 – 30,000 มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่า 15,000 มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และ 30,001 – 45,000 มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนเงินเดือน / รายได้ที่มีน้อยที่สุด ได้แก่ มากกว่า 45,001 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5

7. อายุการทำงานขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ 1 ปี – 3 ปี เดือน มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมา ได้แก่ มากกว่า 3 ปีขึ้นไป มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ 0 – 6 เดือน มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ส่วนอายุการทำงานขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ที่มีน้อยที่สุด ได้แก่ มากกว่า 6 เดือน – 1 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

8. ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยวัฒนธรรม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.058 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 สำหรับผลการพิจารณา เป็นรายด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.127 – 4.022 โดยลักษณะรูปแบบการทำงานเป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เท่ากับ 4.127 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.086 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .54 และด้านการสื่อสารและภาษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เท่ากับ 4.058 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48

9. ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.078 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 สำหรับผลการพิจารณา เป็นรายด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.1 – 4.031 โดยเห็นด้วยมากเป็นด้านวัฒนธรรมองค์กรเน้นการเป็นเอกภาพที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.1 และมีค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 รองลงมาด้านวัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.098 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 และวัฒนธรรมองค์การเน้นพันธกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.095 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.031 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52

10. ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.119 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 สำหรับผลการพิจารณา เป็นรายด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.182 – 4.055 โดยความสนใจเป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.182 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 รองลงมา การผสมผสานเป็นอันหนึ่งเดียวกันเป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.138 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 และความมั่นคงเป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.076 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน .57 ความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.055 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .54

การรายงานผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมด้านการสื่อสาร และภาษา ปัจจัยวัฒนธรรมด้านลักษณะรูปแบบการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเน้นความเป็นเอกภาพ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัว ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเน้นพันธกิจ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 : ปัจจัยวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านการสื่อสารและ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตามสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมด้านการสื่อสารและภาษามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา การสื่อสารและภาษามีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาจากการแลกเปลี่ยนข้อมูล สิ่งที่ได้จากการสนทนา ทำให้เกิดกระบวนการค้นคว้าใหม่ของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่า การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานใหม่ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จันทิรา มังกรศักดิ์สิทธิ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อการสื่อสารในองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลนนทเวช โดยศึกษาจากพนักงานฝ่ายสนับสนุนบริการ ฝ่ายบริการทางการแพทย์ และฝ่ายพยาบาล ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนนทเวช พบว่าหากองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและเหมาะสมจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ปัจจัยวัฒนธรรมด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์กร องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีขั้นตอนการปฏิบัติการ มีสิ่งอำนวยความสะดวก พนักงานแสดงความเป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเป็นเอกภาพ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเน้นการปรับตัว ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเน้นพันธกิจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา พนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตามสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อบริษัทที่ดำเนินการทุกด้าน ของวัฒนธรรมองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัย ศกาญจিত อุดมกิจวัฒนา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงานเมื่อบุคคลรู้สึกพอใจก็จะมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงบวก ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นควรสร้างความพึงพอใจในงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีผลงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฎา ศักดิ์ศรี พยัคฆ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ พบว่า ความพึงพอใจในลักษณะงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการสื่อสาร และภาษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเน้นการมีส่วนร่วม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเน้นความเป็นเอกภาพ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัว ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเน้นพันธกิจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาพนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายการศึกษางานวิจัยเจาะกลุ่มไปยังบุคลากรในกลุ่มอาชีพเฉพาะ หรือเฉพาะองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้เครื่องมือของการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่มกับพนักงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการวิจัยแบบต่อเนื่องในพื้นที่เดิมของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เป็นการสำรวจปัญหา ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับเป็นข้อมูลการปรับปรุงให้พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). **การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศกกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์. (2556). **การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการจงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- กาญจนา เกสร. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จรรยพร สุรัตน์ชัยการ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด**. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทรา มังกรศักดิ์สิทธิ์. (2556). **ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลนนทเวช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- ณัฐติมา ลิ่นปราชญา. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรม**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิธิพร ลิ้มประเสริฐ. (2557). **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิสิต มโนดั่งวรพันธ์. (2553). **วัฒนธรรมธุรกิจในกลุ่มประเทศเอเชียแปซิฟิก**. Executive 203 Journal. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประภัสสร ศรีไธยา. (2550). **ผลกระทบของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2550). **การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม**. เชียงใหม่ : นพบุรีการพิมพ์.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว**. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). **ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยรามคำแหง.
- วราทิพย์ ละออง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์. (2554). **ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพทางบัญชี และประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สตาณจิต อุดมกิจวัฒนา. (2552). **ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขต**