

**วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร**
The organizational culture that affects employee Work Performance
At Mana Nature Innovation Co., Ltd. in the Bangkok Area.

ปรเมศวร์ ตรงไกรจักร
Porramate Trongkaijak

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักคือการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้ตัวแปรอิสระคือวัฒนธรรมองค์กรและตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการทำงาน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 157 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test และ F-test และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษพบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในสมการถดถอยตัวแปรที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ($\beta = 0.503$) และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ($\beta = 0.556$) โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 72.70 ($R^2 = 0.727$) จากผลการศึกษาช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine individual factors, Organizational Culture, Work Performance, Comparison of personal factors affecting Work Performance and Organizational Culture Affecting Employee Work Performance at Mana Nature Innovation Co.,Ltd. In the Bangkok metropolitan area, the independent variable is the organizational culture, and the dependent variable is the work Performance. Data collection methods Online Questionnaire is used as a tool to collect data. The sample group was an employee at Mana Nature Innovation Co.,Ltd. in the Bangkok area. The data were analyzed by t-test and F-test statistics (one-way ANOVA) and the hypothesis was tested by multiple regression analysis.

The results of the study showed that the overall statistically significant fit at the level of 0.05 in the regression equation of the variables with a statistically significant effect at the level of 0.05 were the Person Culture ($\beta = 0.503$) and the Power Culture ($\beta = 0.556$), with all independent variables being able to explain the variability of the variables by 72.70% ($R^2 = 0.727$). Based on the results of this study, it helps organizations to formulate strategies and policies to develop an organizational culture that effectively responds to organizational goals.

Keywords : Organizational Culture, Work Performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงและจากกระแสโลกาภิวัตน์นั้น ทำให้องค์กรและบริษัทต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้นส่งผลกระทบต่อองค์กรและบริษัท ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นหัวใจสำคัญที่ทุกองค์กรและบริษัทต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการทำงานและเป็นกุญแจสำคัญในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความคิดริเริ่มและความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน โดยการดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (นิษานาถ ยะรินทร์, 2560) ทั้งนี้การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึง

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะมันเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงาน ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และถ้าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรตั้งไว้นั้น (อิริษฐา อิศระศักดิ์, 2565) แสดงถึงความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

บริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องการบุคลากรหลากหลายอาชีพและหลากหลายความสามารถ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาของ Akpa, Asikhia, และ Nneji (2021) ชี้ให้เห็นว่าหากพนักงานมีความมุ่งมั่นและค่านิยมเดียวกันกับองค์กร จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็นเครื่องมือทางการบริหารและพัฒนาองค์กร ซึ่งช่วยกำหนดวิธีการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน หากวัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็งและไม่ยืดหยุ่น อาจเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งสำรวจวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท ด้วยการนำแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Handy, (1995) และแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของ Mager and Beach, (1967) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และการศึกษาจะนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การวางแผน ทั้งยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงบวก ซึ่งจะนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลและด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ความสามารถในการจำเรื่องที่ผ่านมา ความสามารถในการดัดแปลงและความสามารถในการพูด เก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทฯ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 157 คน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม - ธันวาคม 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท
2. เพื่อนำเอาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท มาปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย รูปแบบการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
4. ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงและสนับสนุนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมองค์กร

Charles Handy (1995) เป็นหนึ่งในนักคิดที่สำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยเขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ "รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร" (Organizational Culture Types) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ตามลักษณะของโครงสร้างและพฤติกรรมที่เด่นในองค์กร ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Role Culture) องค์กรที่เน้นบทบาทจะมีโครงสร้างชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจเป็นไปตามกฎระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดไว้

2. วัฒนธรรมแบบเน้นงาน (Task Culture) องค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะ การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเกิดขึ้นจากความร่วมมือของทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลาย

3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Person Culture) องค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคคลเป็นหลัก สมาชิกมีความเป็นอิสระสูง การตัดสินใจมุ่งเน้นที่ความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล

4. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Power Culture) องค์กรที่มีวัฒนธรรมนี้จะมีศูนย์กลางอำนาจอยู่ที่บุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ การตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำหลัก

สรุปจากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นที่กล่าวมานั้น แนวคิดและทฤษฎีของ Charles Handy (1995) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้ดังนี้ (1) ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (2) ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นงาน (3) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และ (4) ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ เนื่องจาก มีแนวโน้มที่ให้คำอธิบายการแบ่งประเภทวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ครอบคลุม และง่ายต่อการวิเคราะห์ อีกทั้งยังเหมาะสมกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในบริบทของการจัดการและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถนำไปใช้พัฒนากลยุทธ์และปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้อย่างตรงจุดตามลักษณะของโครงสร้างและพฤติกรรมที่เด่นในองค์กรซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

ประสิทธิภาพการทำงาน

Mager and Beach (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ประการสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลและการอธิบาย หมายถึง ความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับการสังเกตและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง บุคคลสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ ได้ชัดเจน เช่น ระบุงานใดสำเร็จ งานใดผิดพลาด และสามารถอธิบายรายละเอียดได้ชัดเจน

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการระบุปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงการหาแนวทางแก้ไขอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถในการจดจำข้อมูลที่ผ่านมา หมายถึง ความสามารถนี้หมายถึงการมีความทรงจำที่ดีเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน เช่น การระลึกถึงสิ่งที่ต้องทำ วิธีการทำงานที่เหมาะสม หรือข้อปฏิบัติที่ถูกต้องในงานนั้น ๆ

4. ความสามารถในการดัดแปลงแก้ไข หมายถึง ความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง เช่น การปรับใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีให้เหมาะสม และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้และทักษะทางเทคนิค

5. ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ และความเข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาองค์กรหรือทีมได้ดียิ่งขึ้น

สรุปจากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นที่กล่าวมานั้น แนวคิดและทฤษฎีของ เมเจอร์ และเบจ (Mager and Beach, 1967) ประกอบด้วย 5 ประการ คือ (1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว (2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา (3) ความสามารถในการจำเรื่องที่ผ่านมา (4) ความสามารถในการดัดแปลง และ (5) ความสามารถในการพูด ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีนี้ เน้นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเหมาะสมสำหรับการศึกษาที่ต้องการประเมินและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างความสามารถด้านต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผกาทิพย์ ล้ำสันเทียะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโทรคมนาคมในเขตนนทบุรี โดยใช้ตัวอย่างจากพนักงานจำนวน 210 คน ได้ผลการศึกษาและสรุปผลได้ดังนี้ ในด้านวัฒนธรรมองค์กร พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูง โดยเฉพาะด้านเอกลักษณ์องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.243 ด้านพฤติกรรมองค์กร พนักงานมีพฤติกรรมในระดับสูงมาก โดยพฤติกรรมระดับบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด เท่ากับ 4.368 ด้านประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงมาก โดยเฉพาะคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.281 และปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

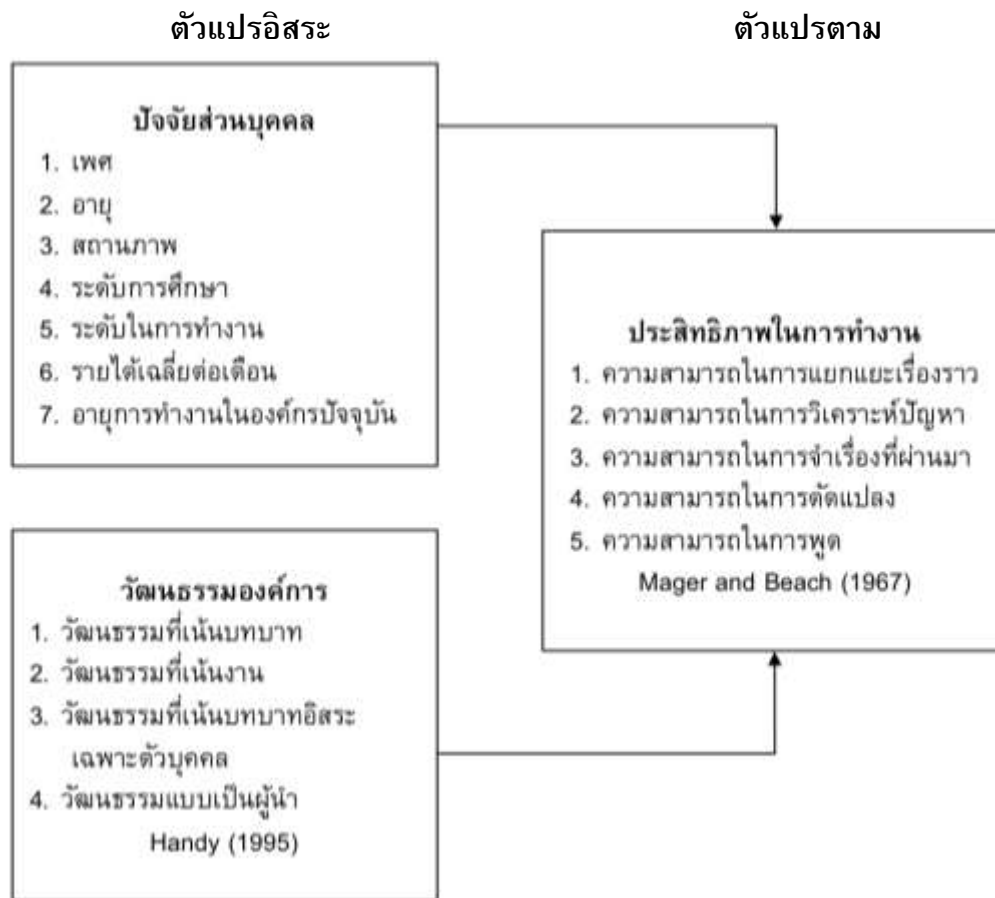
อาทิตย์ จันทะรังศรี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำตาลที่ขอนแก่น วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งวิเคราะห์ว่าภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรมีผลอย่างไรต่อการทำงานบ้าง การศึกษานี้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทผลิตน้ำตาลที่ขอนแก่น 200 คน ผลการศึกษพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะด้าน "ภาวะผู้นำภายใต้การเปลี่ยนแปลง" และ "ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม" สำหรับวัฒนธรรมองค์กร พบว่าวัฒนธรรมที่เน้นผลสำเร็จได้รับคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ "วัฒนธรรมแบบเครือญาติ" ด้านประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานเห็นด้วยในระดับสูงว่าองค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้ แม้เจอปัญหา และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การวิเคราะห์ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ภาวะผู้นำกลับไม่พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 248 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจในระดับสูง โดยมีด้านความรับผิดชอบในงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญน้อยที่สุดสำหรับปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้รับคะแนนสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน ขณะที่ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีความสำคัญน้อยที่สุด และมีความสัมพันธ์และผลกระทบในปัจจัยเชิงใจมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยคำจูน และประสิทธิภาพในการทำงานครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

วิลาสิณี ถิถาวร (2564) ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้าทูโซ เอ็มแอนด์อี (ประเทศไทย) จำกัด วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นของพนักงานในบริษัท เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 78 คน ใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนาและการถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ผลการศึกษา ในส่วนระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นพนักงานมีการรับรู้ในระดับสูง โดยเน้นการจ้างงานตลอดชีพ ความรับผิดชอบแบบกลุ่ม และการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ในส่วนระดับประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานมีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน การจัดการเวลา และการลดต้นทุน ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึง 71.40%

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Handy, (1995) และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน of Mager and Beach, (1967) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ฆานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนการวิจัย โดยใช้สูตรสถิติของ Taro Yamane (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 157 คน สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยแบ่งพนักงานบริษัท ฆานา เนเจอร์ อินโนเวชัน จำกัด เป็นระดับตำแหน่งงาน ได้ดังนี้ Work Level 1 จำนวน 144 คน, Work Level 2 จำนวน 9 คน และ Work Level 3 จำนวน 4 คน จากนั้นเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling) ตามระดับตำแหน่งงานนั้น ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้อง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและนิยามตัวแปรต้นและตัวแปรตามเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากวรรณกรรมและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรมีทั้งหมด 4 ด้าน คือ (1) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (2) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน (3) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และ (4) ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ทั้งหมด 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ (1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว (2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา (3) ความสามารถในการจำเรื่องที่ผ่านมา (4) ความสามารถในการดัดแปลง และ (5) ความสามารถในการพูด ทั้งหมด 20 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านประเมิน ประกอบด้วย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยว คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 2 ท่าน และผู้จัดการฝ่ายการตลาดและผลิตภัณฑ์จากบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด จำนวน 1 ท่าน หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านได้ตรวจสอบว่าแบบสอบถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่า 0.917 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือไม่ต่ำกว่า 0.5 นอกจากนี้ ยังทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.7 ถึง 1.0 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเชื่อมั่นในเนื้อหา จึงถูกนำไปทดสอบขั้นต้น (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.976 ถือว่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามมาตรฐานที่กำหนดไว้คือไม่ต่ำกว่า 0.7

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 82.2 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.4 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 85.4 ด้านระดับการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.4 ระดับตำแหน่งงาน Work Level 1 หรือระดับปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 91.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 89.2 และมีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	3.884	0.810	มาก
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน	3.877	0.821	มาก
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	3.740	0.714	มาก
ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	3.688	0.810	มาก
รวม	3.797	0.789	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.797$, S.D = 0.789) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ($\bar{X} = 3.884$, S.D. = 0.810) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ($\bar{X} = 3.877$, S.D. = 0.821) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ($\bar{X} = 3.740$, S.D. = 0.714) และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.688$, S.D. = 0.810) ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว	3.853	0.806	มาก
ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	3.795	0.749	มาก
ความสามารถในการจำเรื่องที่ผ่านมา	3.758	0.810	มาก
ความสามารถในการดัดแปลง	3.822	0.860	มาก
ความสามารถในการพูด	3.693	0.811	มาก
รวม	3.784	0.807	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.784$, S.D. = 0.807) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว ($\bar{X} = 3.853$, S.D. = 0.806) ความสามารถในการจัดแปลง ($\bar{X} = 3.822$, S.D. = 0.860) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ($\bar{X} = 3.795$, S.D. = 0.749) และความสามารถในการพูด ($\bar{X} = 3.693$, S.D. = 0.811) ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พบว่า พนักงานชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.013 ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวและความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.035 และ 0.004 ตามลำดับ สถานภาพของพนักงาน (โสด, สมรส, หย่าร้าง) มีผลต่อความคิดเห็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวและความสามารถในการจำเรื่องที่ผ่านมาอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นความสามารถในการจัดแปลงและความสามารถในการจำเรื่องที่ผ่านมาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับตำแหน่งงานของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นความสามารถในการพูดและความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความคิดเห็นความสามารถในการพูดและความสามารถในการจัดแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคล อายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มานา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	S.E.	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-0.231	0.210		-1.099	0.273		
X ₁	-0.049	0.090	-0.048	-0.549	0.584	0.232	4.309
X ₂	-0.122	0.111	-0.123	-1.097	0.275	0.143	7.005
X ₃	0.641	0.127	0.503	5.056	0.000*	0.182	5.498
X ₄	0.594	0.102	0.556	5.820	0.000*	0.197	5.073

R = 0.852, R² = 0.727 , Adjusted R² = 0.719, F = 100.974, Sig. = 0.000, Durbin-watson = 1.869

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ในภาพรวม พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (X_3) ($\beta = 0.503$) และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (X_4) ($\beta = 0.556$) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (X_1) ($\beta = -0.048$) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน (X_2) ($\beta = -0.123$) ไม่แสดงผลกระทบที่ชัดเจนต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.143 – 0.232 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 4.309 – 7.005 แสดงให้เห็นว่ามีปัญหา Multicollinearity เล็กน้อย โดยเฉพาะในตัวแปรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน (Tolerance = 0.143, VIF = 7.005) ซึ่งควรพิจารณาปรับปรุงเพื่อลดผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.852 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ 0.727 แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ได้ร้อยละ 72.7

สรุปและอภิปรายผล

ผลวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มาตรา เนเจอร์ อินโนเวชั่น จำกัด มีความหลากหลายและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งปฏิบัติ (Work Level 1) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว ด้านความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และด้านความสามารถในการการตัดสินใจ โดยเฉพาะความแตกต่างด้านเพศและอายุที่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ฯ

ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลและด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทและด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานไม่แสดงผลกระทบที่ชัดเจนต่อประสิทธิภาพการทำงาน แม้ค่า Tolerance และ VIF บ่งชี้ถึงปัญหา Multicollinearity เล็กน้อยในบางตัวแปร แต่ผลวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ถึงร้อยละ 72.7 ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงวิลาลิณี ถิถาวร (2564) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และยืดหยุ่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การอภิปรายผลในครั้งนี้จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน รวมไปถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาบุคคลและการเป็นผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระและการเป็นผู้นำ ควรออกแบบนโยบายและกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสแสดงศักยภาพเฉพาะตัวและความคิดสร้างสรรค์ในงาน รวมถึงส่งเสริมให้ผู้นำในองค์กรมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาและแรงจูงใจเพื่อสร้างความผูกพันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

2. การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการแก้ปัญหา จัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ เพื่อลดจุดอ่อนด้านการสื่อสารและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติ

3. การออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทนและเส้นทางความก้าวหน้า ควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน เพื่อรักษาความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในกลุ่มพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี ที่มีแนวโน้มเป็นกลุ่มสำคัญขององค์กรในการสร้างผลงานและพัฒนาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

วิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อเพิ่มความลึกซึ้งของข้อมูล ควรเพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจความคิดเห็น ทศนคติ และประสบการณ์ของพนักงานในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในองค์กรอย่างละเอียดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ผกาทิพย์ ลำสันเทียะ. (2567). วัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิชานาถ ยะรินทร์.(2560). วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

วิทยา ดำรงราษฎร์. (2546). การบริหาร Management. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

วิลาสินี ถีถาวร. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการทำงาน. วารสารวิทยาการจัดการ, 20(3), 45-63.

- อธิษฐญา อิศระศักดิ์. (2564). วัฒนธรรมองค์กรกับการทำงานที่บ้าน. วารสารการบริหารจัดการ, 25(2), 120-135.
- อาทิตย์ จันทะรังศรี. (2565). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงาน. วารสารการบริหารธุรกิจ, 15(2), 95-110.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. International Journal of Advances in Engineering and Management, 3(1), 361-372. DOI: 10.35629/5252-0301361372
- Handy, C. (1995). Understanding Organizations. Oxford University Press.
- Mager, R., & Beach, K. (1967). Analyzing Work Performance. Belmont, California: Lake Publishing Company.
- Taro Yamane. (1967). Taro Statistic: An Introductory Analysis. New York: Harper & row.