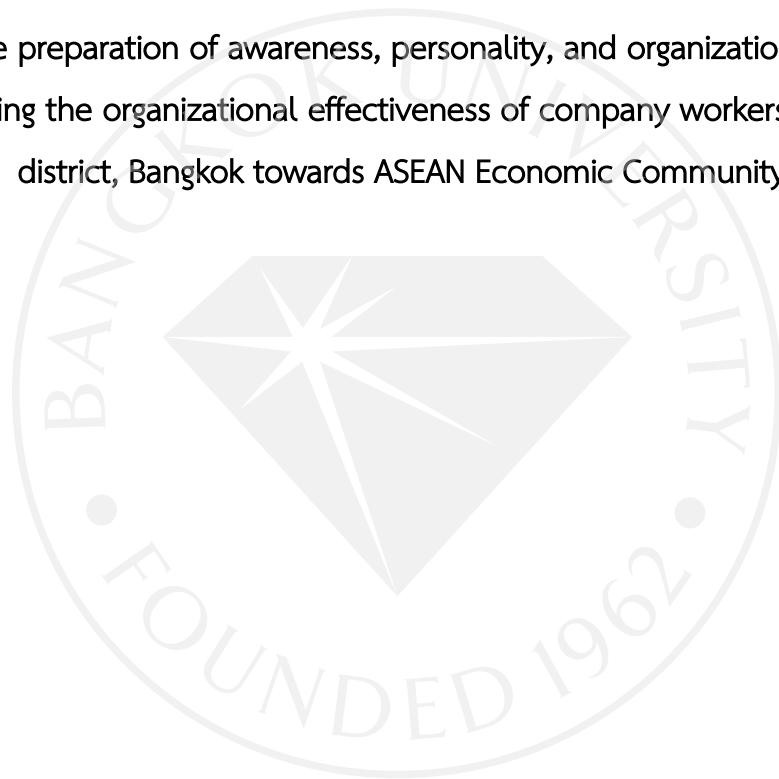


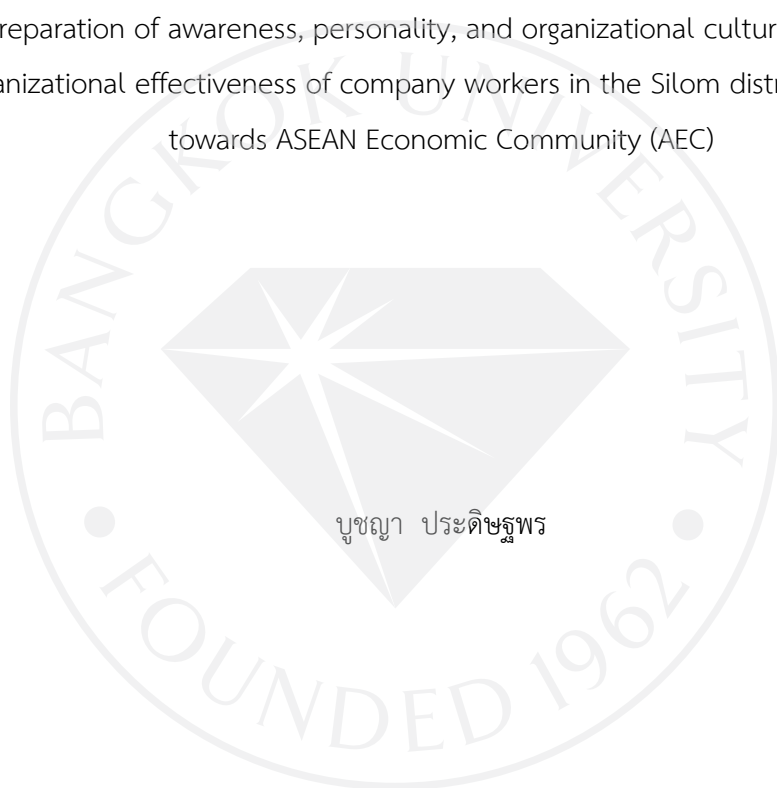
การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มี  
ประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน  
ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

The preparation of awareness, personality, and organizational culture  
affecting the organizational effectiveness of company workers in the Silom  
district, Bangkok towards ASEAN Economic Community (AEC)



การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร  
ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน  
ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

The preparation of awareness, personality, and organizational culture affecting the  
organizational effectiveness of company workers in the Silom district, Bangkok  
towards ASEAN Economic Community (AEC)



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2557



©2558

บุษญา ประดิษฐพร  
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มี  
ประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม  
กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย บุษญา ประดิษฐ์พร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(รองศาสตราจารย์ ทองฟู ศิริวงศ์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงบ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

1 สิงหาคม 2558

บุชญา ประดิษฐพร. ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณชิต, กรกฏาคม 2558, บัณชิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อ  
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร (60  
หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมในด้านการรับรู้ เพื่อศึกษาถึงการ  
เตรียมความพร้อมในด้านบุคลิกภาพ และเพื่อศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมในด้านวัฒนธรรมองค์กร  
ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม  
กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของ  
เนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับพนักงานบริษัทเอกชนในย่านสีลม จำนวน 30  
คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.890 โดยแจกกับพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทาง  
สถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การ  
ถดถอยแบบง่ายและแบบพหุคูณ พบว่า การเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ ในด้านข้อมูลข่าวสาร  
เกี่ยวกับ AEC มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจ  
อาเซียน ย่านสีลม การเตรียมความพร้อมด้านบุคลิกภาพ ในด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก และด้าน  
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม และการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการ  
ผูกพัน และการมีส่วนร่วม ด้านการปรับตัวที่เหมาะสม และด้านการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ ไม่มี  
ผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตสีลม  
ส่วนในด้านมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน  
บริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม

คำสำคัญ: พนักงานบริษัทเอกชน, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, ประสิทธิผลการทำงาน, การรับรู้,  
บุคลิกภาพ, วัฒนธรรมองค์กร

Pradittaporn, B. M.B.A., July 2015, Graduate School, Bangkok University.

The preparation of awareness, personality, and organizational culture affecting the organizational effectiveness of company workers in the Silom district, Bangkok towards ASEAN Economic Community (AEC) (60 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

### **ABSTRACT**

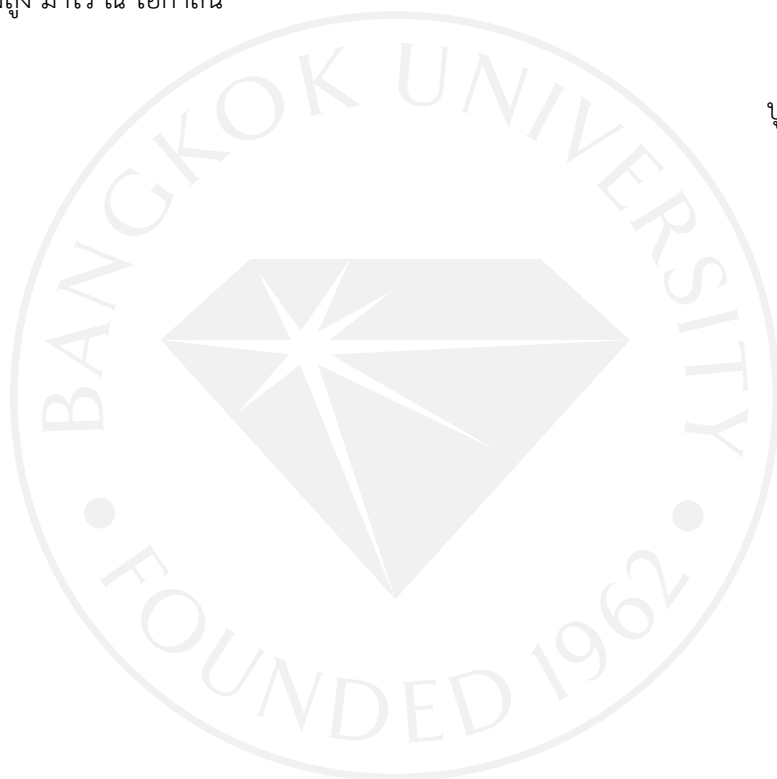
The objective of this research was to study the preparation of awareness, personality, and organizational culture affecting the organizational effectiveness of company workers towards the ASEAN Economic Community. Questionnaires were used as the data collection tool after being tested with 30 company workers in the Silom district by means of Cronbach's alpha to check the validity and reliability, with a value of 0.890. The respondents included 400 company workers in the Silom district. The statistical data analysis was conducted by using the descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and the inferential statistics including Simple and Multiple Regression Analyses. The results of the study showed that awareness of the information about the AEC had an effect on the workers' organizational effectiveness. In addition, the extraversion and openness to experience personalities had an influence on their organizational effectiveness. Lastly, the three organizational culture traits of involvement, adaptability, and consistency had no impact on their organizational effectiveness towards the AEC, while the mission trait did.

*Keywords: Company Workers, ASEAN Economic Community, Organizational Effectiveness, Awareness, Personality, Organizational Culture*

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ จาก รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ คำแนะนำตรวจทาน แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ ในการวิจัย งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์สำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆและเพื่อนๆที่ถ่ายทอดวิชา ความรู้ให้ และได้นำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

บุชญา ประดิษฐพร



## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย  | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ   | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ  | ฉ    |
| สารบัญตาราง  | ฉ    |
| สารบัญภาพ  | ญ    |
| บทที่ 1 บทนำ   |      |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย   | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย  | 3    |
| 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย   | 4    |
| 1.4 สมมุติฐานการวิจัย  | 6    |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย  | 6    |
| 1.6 นิยามศัพท์   | 8    |
| 1.7 ประโยชน์ของการวิจัย  | 9    |
| บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  |      |
| 2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย                                     | 10   |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | 12   |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน                 | 21   |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย  |      |
| 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย  | 26   |
| 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง   | 28   |
| 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล   | 28   |
| 3.4 สมมุติฐานการวิจัย  | 29   |
| 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล   | 29   |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล   |      |
| 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา   | 30   |
| 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน   | 38   |



## สารบัญ (ต่อ)

|  | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 5 บทสรุป   |      |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย   | 41   |
| 5.2 การอภิปรายผล   | 44   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ   | 47   |
| บรรณานุกรม   | 49   |
| ภาคผนวก  | 52   |
| ประวัติผู้เขียน  | 60   |
| เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ |      |



## สารบัญตาราง

|  | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชน  | 30   |
| ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของเพศ ของพนักงานบริษัทเอกชน   | 31   |
| ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุของพนักงานบริษัทเอกชน   | 31   |
| ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพการสมรส ของพนักงานบริษัทเอกชน  | 32   |
| ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทเอกชน   | 33   |
| ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของประเภทตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน  | 33   |
| ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้ ของพนักงานบริษัทเอกชน  | 34   |
| ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | 35   |
| ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | 37   |
| ตารางที่ 4.10: อิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน   | 38   |
| ตารางที่ 4.11: อิทธิพลของการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน  | 39   |
| ตารางที่ 4.12: อิทธิพลของการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน   | 40   |

## สารบัญภาพ

|   | หน้า |
|---|------|
| ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย                              | 5    |
| ภาพที่ 2.2: แผนภูมิกระบวนการรับรู้                            | 13   |
| ภาพที่ 2.3: องค์ประกอบของความผูกพันในงาน                      | 18   |
| ภาพที่ 2.4: ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพ | 20   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียง ก่อตั้งขึ้นในประเทศ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 ณ กระทรวงการต่างประเทศ ประเทศสมาชิกที่เริ่มก่อตั้งมี 5 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์และประเทศไทย จุดประสงค์การรวมตัวเริ่มแรก คือ สร้างความมั่นคงในภูมิภาคที่ต้องการและ ป้องกันภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ในต่อมาได้มีสมาชิกเพิ่มเติมอีก 5 ประเทศ คือ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา รวมทั้งหมดเป็น 10 ประเทศ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 เป็นบทบาทสำคัญขององค์กร ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้ชัดเจน (จุไรรัตน์ แสงบุญนำ, 2554) ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้าน วัฒนธรรมองค์กร

สำหรับการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุ่งหมายเพื่อให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน การเคลื่อนย้ายเสรีด้านเงินทุน สินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ ส่งเสริมให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน เสริมสร้างขีดความสามารถในการ แข่งขันของอาเซียน การลดช่องว่างระดับการพัฒนาของประเทศสมาชิกอาเซียน ส่งเสริมให้อาเซียน สามารถรวมตัวเข้ากับประชาคมโลกได้อย่างไม่เสียเปรียบ จากสภาวะการณ์ปัจจุบันนี้ หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนไทยเริ่มมีการตื่นตัวและเห็นถึงความสำคัญของการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีการ เตรียมสร้างคนเพื่อเตรียมความพร้อม (สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล, 2555)

จนกระทั่งองค์กรข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทย คนท้องถิ่นที่มีความสามารถสูงก็จะมีตัวเลือกมากขึ้น ดังเช่น ค่าตอบแทนที่องค์กรต่างชาติจะกล้าจ่าย และโอกาสในการเดินทางไปต่างประเทศที่จะ กลายเป็นจุดดึงดูดใจ ดังนั้นองค์กรควรมีความพร้อมเพื่อต้อนรับเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แต่ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ติดต่อพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะ ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานด้วย ซึ่งต้องมีศักยภาพสามารถรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงแบบใหม่ที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ภาษาและวิธีการ ทำงานในอนาคตได้ และองค์กรจะประสบความสำเร็จโดยจะต้องมีวิสัยทัศน์และศักยภาพสูง พร้อมกับมี คุณสมบัติที่เพียบพร้อมรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่งทั้งด้านเทคโนโลยี การ สื่อสาร หรือตลาดการค้าเสรี

จากปัญหาดังกล่าวจะต้องมีการเตรียมความพร้อม การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ นอกจากการพัฒนาเพื่อให้ทัดเทียมกับคู่แข่งที่มีศักยภาพแล้ว สามารถลงทุนข้ามชาติ และมีลูกค้าที่เป็นบริษัทข้ามชาติเพิ่มขึ้นได้เช่นกัน เพื่อที่จะได้สามารถสื่อสารได้อย่างราบรื่นกระบวนการทำงาน บางอย่างจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อให้คนที่อยู่ในตำแหน่งงานมีศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ

การพัฒนาบุคลิกภาพก็เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับพนักงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยแบ่งเป็นบุคลิกภาพภายใน เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ความรู้สึกนึกคิด การที่เรามองโลกในแง่ดีก็จะทำให้เป็นคนอารมณ์ดี และบุคลิกภาพภายนอก สามารถพัฒนาได้สิ่งนี้ล้วนบ่งบอกความเป็นตัวตน โดยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเรื่องไม่ยากถ้ามีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง วัฒนธรรม เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง เมื่อต่างชาติเข้ามาในไทย นำเอาวัฒนธรรมบางอย่างเข้ามาด้วย ดังนั้น พนักงานจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา หรือแม้แต่ความคิด และความเชื่อที่แตกต่างกัน และวัฒนธรรมขององค์กร ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อความเหมาะสม มีส่วนไหนบ้างที่อาจจะกลายเป็นอุปสรรคในการทำงานในอนาคต จะต้องปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมดังกล่าว ตัวอย่างเช่น การเลื่อนตำแหน่งที่มองตามความอาวุโส แต่เมื่อเปิดการค้าเสรีแล้ว วัฒนธรรมนี้จะทำให้คนเก่งแต่อาวุโสน้อยหนีหายไปจากองค์กรได้ (อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา, 2555) อาเซียนมีความสำคัญต่อประเทศไทย นอกจากจะสร้างพันธมิตรและความเป็นปึกแผ่น ตลอดจนเสถียรภาพและสันติภาพในภูมิภาคแล้ว ยังช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองในการเจรจาระหว่างประเทศ และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาข้ามชาติ นอกจากนั้น เศรษฐกิจของอาเซียน ได้เปิดโอกาสให้มีการขยายตัว ทางด้านการค้าและการลงทุนในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งนำผลดีมาสู่เศรษฐกิจของประเทศไทย จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดงานวิจัยชิ้นนี้ขึ้นเพื่อศึกษาว่ามีการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร หรือไม่

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่พนักงานในองค์กรประเด็นการศึกษาดังนี้

1. ปัญหาด้านการรับรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีของ (ไกรชิต สุตะเมือง, 2549 อ่างใน Greenwald, 1975) จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ทัศนคติ และแนวโน้มพฤติกรรมต่อเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC โดย กนกวรรณ สมรักษ์ (2555)

2. ปัญหาด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบแสดงออก, บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์, จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีของ (Macare & Costa ,1992) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Personality) จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย โดย พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานของพนักงานธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ โดยกล้าหาญ ณาน (2557)

3. ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย การผูกพันและการมีส่วนร่วม, การปรับตัวที่เหมาะสม, การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ, มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีของ Denison (1990) จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย โดยสมจินตนา คุ่มภัย (2553) เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยชานูชี ยีปง และ ชวลิต เกิดทิพย์ (2553)

4. ปัญหาด้านประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีของ Barnard (1966) จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ศิราภา รุ่งสว่าง (2555)

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงความพร้อมในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับAEC ของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงความพร้อมในด้านบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

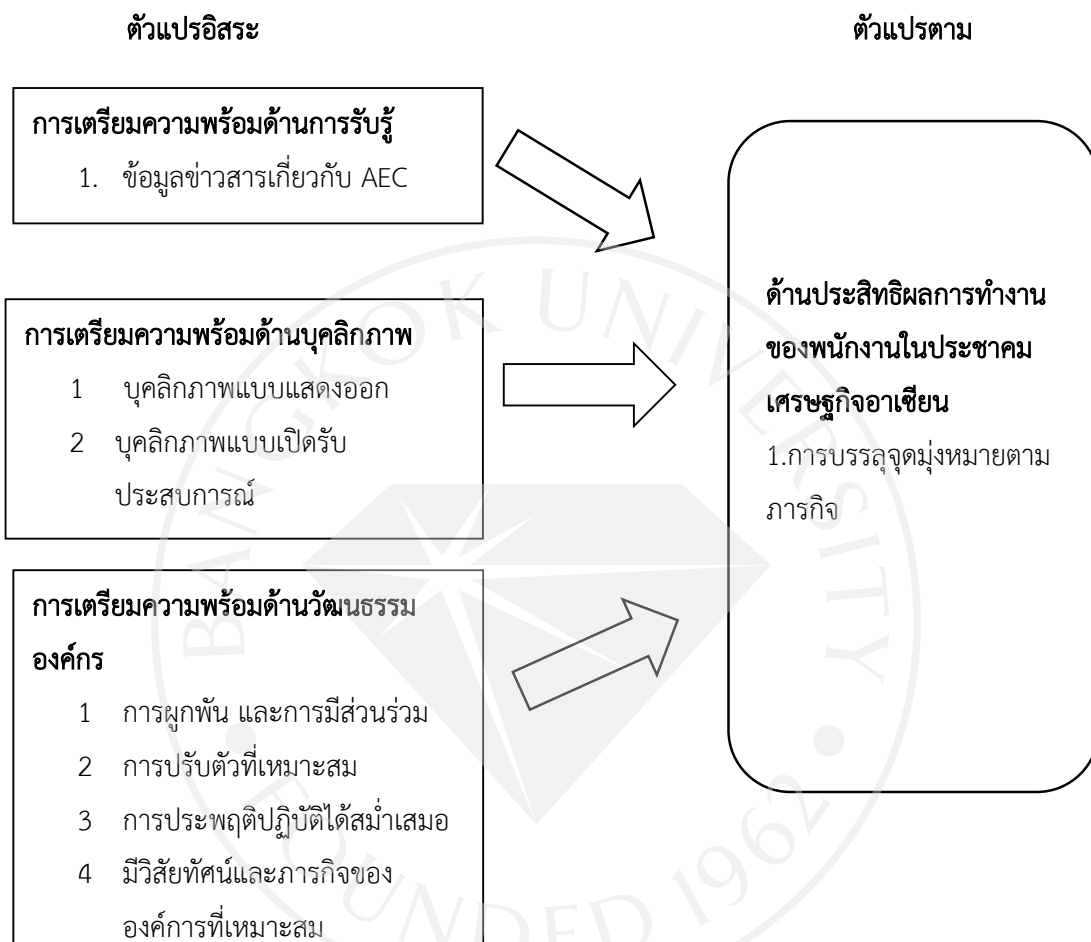
1.2.3 เพื่อศึกษาถึงความพร้อมในด้านวัฒนธรรมองค์กรการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

### 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัย

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเป็นการวิจัยเพื่อให้ทราบว่า การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร หรือไม่



## 1.4 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

### 1.4.1 สมมุติฐานการวิจัย

การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผล ต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.4.1.1 อิทธิพลของการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

1.4.1.2 อิทธิพลของการเตรียมความพร้อมด้านบุคลิกภาพ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

1.4.1.3 อิทธิพลของการเตรียมความพร้อมด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1.4.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

- สมมุติฐานข้อที่1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบการถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

- สมมุติฐานข้อที่2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

- สมมุติฐานข้อที่3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

### 1.5.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลการรับรู้ ข้อมูลบุคลิกภาพ ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

### 1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่จำกัด จำนวนคน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พื้นที่เขตสีลม จำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตสีลม ในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2558 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน
- วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน

### 1.5.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

#### 1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- ข้อมูลด้านการรับรู้ ประกอบด้วย ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC
- ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนไหว, บุคลิกภาพแบบแสดงออก, บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
- ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การผูกพันและการมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสม การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม

1.5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ

## 1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้และความเห็นที่เกิดขึ้นโดยการตีความ การสัมผัสระหว่าง อวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้า โดยมีการใช้ความรู้เดิมช่วยในการให้ความหมายแห่งการสัมผัสนั้น ๆ

1.6.2 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคล และพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลต่อการติดต่อ สัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกนับถือตนเอง แรงจูงใจ ความสามารถ ปฏิบัติการในการเกิดอารมณ์ และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

1.6.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง บุคลิกภาพด้านการสนองตอบต่อสิ่งรอบๆตัว เพื่อรับประสบการณ์ใหม่

1.6.4 บุคลิกภาพแบบแสดงออก หมายถึง การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จะมีลักษณะ คือ การชอบทำกิจกรรม การชอบความตื่นเต้น การเป็นผู้มีความอบอุ่น การชอบเข้าสังคม การแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.6.5 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากคนในองค์กรโดยการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ

1.6.6 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หมายถึง การรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ประกอบด้วย ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศ รวมถึงให้อาเซียนมีความแข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกันที่ดี ในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ระดับโลก

1.6.7 ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้าง ผลงานได้ สอดรับกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิต และผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิด ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การมีประสิทธิภาพจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการ วัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก (สุพจน์ ทราญแก้ว ,2545)

1.6.8 การเตรียมความพร้อม หมายถึง มาตรการและกิจกรรมที่ดำเนินการล่วงหน้าก่อนเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อเตรียมพร้อมการจัดการในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ให้สามารถรับมือกับการแข่งขันได้อย่างทันการณ์ และมีประสิทธิภาพ

## 1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนาศักยภาพ ทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญของพนักงานบริษัทเอกชนเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.7.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะไปใช้ประโยชน์ในด้านการเตรียมความพร้อมในระดับองค์กรธุรกิจ ในการแสวงหาช่องทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน



## บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

2.1. ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่

2.2.1 การรับรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC

2.2.2 บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงออก, บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

2.2.3 วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ การผูกพันและการมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสม การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ

### 2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียดดังนี้

#### 2.1.1 ประวัติและความเป็นมา ย่านสีลม

ถนนสีลม เป็นถนนที่สำคัญในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เป็นถนนธุรกิจสายสำคัญสายหนึ่งของกรุงเทพมหานคร ถนนสีลมเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจมีสำนักงานใหญ่ธนาคาร โรงแรม อาคารสำนักงาน ตลอดจนศูนย์การค้าขนาดใหญ่ ย่านธุรกิจสำคัญบนถนนสีลมมี 2 บริเวณคือ ด้านบางรัก ซึ่งอยู่ใกล้กับถนนเจริญกรุงและแม่น้ำเจ้าพระยา ซึ่งเป็นธุรกิจที่ขยายมาเนื่องจากอยู่ในทำเลเดียวกัน และอีกแห่งหนึ่งคือด้านศาลาแดง เป็นธุรกิจที่เกิดขึ้นในภายหลัง การขยายตัวของธุรกิจเห็นได้ชัดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อประเทศต่างๆฟื้นฟูเศรษฐกิจได้แล้ว ก็กลับมาดำเนินธุรกิจในประเทศ แต่ย่านธุรกิจเดิมเริ่มแออัด เมื่อประมาณ พ.ศ.2490 ตระกูลพัฒนาพงศ์พาณิชย์ จึงเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกอาคาร

สำนักงานให้เช่า โดยปรับปรุงบ้านเช่าของตนเองให้เป็นที่ทำการของหลายบริษัท เช่น POAS (Pacific Overseas Airline System) เมื่อธุรกิจเริ่มไปได้ด้วยดี “พัฒนาพงศ์พาณิชย์” จึงเริ่มตัดถนนพัฒนาพงศ์ เชื่อมถนนสุรวงศ์ให้เข้ากับถนนสีลมต่อมาจึงสร้างอาคารพาณิชย์ให้เช่าและสร้างอาคารปัญญาผลเป็นที่ตั้งของบริษัทต่างชาติ รวมถึงบริษัทสายการบินใหญ่ๆ เช่น บริษัท เซลล์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นต้น (หอจดหมายเหตุ, 2555)

ถนนสีลมนับเป็นถนนธุรกิจที่มีที่ดินราคาสูง มีอาคารสำนักงานสูงๆที่ให้ผลประโยชน์ทางธุรกิจมาก เช่น อาคารซีพีทาวเวอร์ ห้างสรรพสินค้าสีลมคอมเพล็กซ์ อาคารสีลมเซ็นเตอร์ อาคารกมลสุโกศล เป็นต้น มีที่ทำการธนาคารพาณิชย์ของไทยเกือบทุกแห่ง นอกจากนั้นมีสำนักงานสาขารวม 10 ธนาคารและสาขาสำนักงานกรุงเทพของธนาคารต่างประเทศ ดังนั้นการที่ถนนสีลมมีสำนักงานของสถาบันการเงินต่างๆตั้งอยู่มากมายเช่นนี้ จึงมีผู้นานนามถนนสีลมว่า “วอลล์สตรีทของกรุงเทพ” ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ดังกล่าวเพื่อทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากเป็นย่านธุรกิจที่มีกลุ่มประชากรพนักงานบริษัทเอกชนและชาวต่างชาติทำงานเป็นจำนวนมากแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯและเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร การศึกษาการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถปรับปรุง ส่งเสริมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ลุล่วงที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเติบโตในหน้าที่การงาน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องานและผู้ร่วมงาน องค์กรต่างๆย่อมต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร เพราะการที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรนั้นย่อมทำให้เกิดความพยายาม ความทุ่มเท และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

### 2.1.2 ความสำคัญของการใช้กรณีศึกษา ประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบันนี้ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ทำให้องค์กรต้องมีการตั้งรับและเตรียมความพร้อมเพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ โดยเฉพาะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงการแข่งขันที่เกิดขึ้นส่งผลทำให้บุคคลเกิดความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะต้องมีการเตรียมตัวเพื่อสามารถรองรับต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยองค์กรจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานในบริษัทมี การเปิดหูเปิดตารับรู้ข่าวสารข้อมูล พัฒนาบุคลิกภาพของตน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อเพื่อช่วยเหลือกัน เพื่อองค์กรจะได้เข้มแข็ง และสามารถตั้งรับได้อย่างทันถ่วงที ซึ่งที่กล่าวมานั้นจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความสามารถให้เทียบเท่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับผู้มีส่วนสำคัญคือ พนักงานบริษัทเอกชน จำเป็นที่จะต้อง มี

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารAEC ด้านบุคลิกภาพได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวน้ำไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การผูกพันและการมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสม การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม เพื่อที่จะสามารถเตรียมความพร้อมและปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทและสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจได้อีกด้วย ซึ่งงานวิจัยนี้จะทำการศึกษาว่าการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร หรือไม่

## **2.2 แนวคิดและทฤษฎีการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร**

แนวคิดและทฤษฎีการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

### **2.2.1 การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้**

การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ มีดังนี้

#### **ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC**

การรับรู้เป็นการเปิดโอกาสสู่การเรียนรู้โดยนำไปสู่ความเชื่อ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีของ ไกรชิต สุตะเมื่อง (2549 อ้างใน กรีนวอลล์, 1975) การรับรู้ส่วนใหญ่เห็นได้จากทัศนคติที่มาจากพฤติกรรมเท่านั้น โดยที่ขนาดหรือข่าวสารภายในที่ได้รับนั้นยังขาดความชัดเจน ดังนั้นต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวกระตุ้นกับการตอบสนองโดยความรู้บนพื้นฐานของหลักฐานที่ได้มาจากการสังเกตจากการตอบสนองที่เฉพาะเจาะจงต่อตัวกระตุ้นภายนอกที่บ่งบอกถึงว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นแล้วซึ่งผลที่ได้จากการเรียนรู้ทำให้มีการรับรู้ที่จะมีการเลือกรับตัวกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นผลให้สามารถรับรู้ถึงการตัดสินใจของตนเองได้ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย จากการศึกษาของ พอล (2004) ชี้ให้เห็นถึงการเรียนรู้ในการปฏิบัติการในคอมพิวเตอร์ของผู้ประกอบธุรกิจจนกระทั่งถึงหน่วยงานของรัฐทำให้ผู้กลุ่มผู้ประกอบการเหล่านี้มีการรับรู้ในการดำเนินการทางธุรกิจในระดับที่ดีมาจากผลการรับรู้ที่ส่งผลให้ประชาชนและทั่วไปมีการรับรู้ในข่าวสารที่ดีขึ้น นอกจากนั้นจากการศึกษาของ ซาดาร์, เดสจาติช และมาสคอตเตอ (2006) ยังค้นพบอีกว่าการรับรู้ที่ดีขึ้นนั้นจะต้องมาจากจินตนาการหรือมีความรู้สึกในการเรียนรู้ในอดีตจนกระทั่งการเรียนรู้นั้นกลายเป็นความเคยชิน และในที่สุดกลายเป็นการรับรู้โดยอัตโนมัติ

การเรียนรู้ หมายถึง การรับโดย การเห็น ได้ยิน สัมผัส ได้รสและรู้สึกถึงอุณหภูมิ แล้วส่งผลต่อระบบประสาทส่วนกลาง เช่น การคิด การจำ ความต้องการและจินตนาการ (ดัลเลทท์, 1969)

การเรียนรู้ของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนระบบที่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆได้โดยผ่านประสาทสัมผัส การเห็น การได้ยิน การชิม และการดม แล้วก็นำข้อมูลที่ได้อาจจัดระบบ และแปลเป็นสิ่งรับรู้และตอบสนองออกมาเป็น การกระทำ ความนึกคิดและแนวคิด (ฮูส และโบว์ดิทซ์, 1977)

### กระบวนการรับรู้

สมัย จิตหมวด (2521 อางใน บัณฑิต เภาวัฒนา, 2548) กล่าวว่ากระบวนการในการรับรู้ประกอบด้วย

1. อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะได้สัมผัสกับสิ่งเราได้ผ่านมาและได้เข้ากระทบกับอวัยวะที่รับสัมผัสกับสิ่งต่างๆ เพื่อให้คนเรานั้นได้รับรู้สภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบๆตัว แล้วเกิดการตอบสนองขึ้น

2. จากการสัมผัส สิ่งที่จะช่วยได้ดีและถูกต้อง คือ การมีสติปัญญา การสังเกต การพิจารณา ความตั้งใจ และจิตใจในขณะนั้น

3. จาก ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ และการกระทำของผู้รับรู้ในอดีต หรือมีความรอบรู้ในหลายๆด้าน

ภาพที่ 2.1: แผนภูมิกระบวนการรับรู้

แสดงได้ด้วยแผนภูมิกระบวนการรับรู้ดังต่อไปนี้



วิลโล แจนบุญ (2555) ได้วิจัยในเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อาชีพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

วีรากร อุตร์เลิศ (2555) ได้วิจัยในเรื่อง การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา:พื้นที่เทศบาล ตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของท้องถิ่นส่วนมากได้รับข้อมูลมาจากข่าวสารจากเว็บไซต์ ข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานราชการ อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ



กนกวรณ สมรค์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติและ แนวโน้มพฤติกรรมต่อเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC พบว่ารายได้ พบว่า ผู้ที่มีรายได้แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน

## 2.2.2 การเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ

การเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ มีดังนี้

### ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” มาจากภาษาละตินว่า Persona หมายถึง หน้ากากที่ตัวละครใช้สวม เวลาออกแสดง เพื่อที่จะแสดงบทบาทตามที่ถูกกำหนดให้ บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของ บุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆกันซึ่งยังไม่พบว่ามี การลง ความเห็นเกี่ยวกับความหมายที่สมบูรณ์ที่แน่นอนของบุคลิกภาพ

ลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพ ลักษณะส่วนใหญ่ของโครงสร้างต่าง ๆ และกิจกรรมทั้งหมด ของบุคคลและเป็นลักษณะเฉพาะที่คงที่และเปลี่ยนแปลงได้ยาก บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับมิติหรือด้าน ต่าง ๆ ที่ปัจเจกบุคคลพรรณนาว่า เป็นเอกลักษณ์ของเขาและเป็นลักษณะที่เขาอยู่คล้ายคลึงกับคน อื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วยรูปร่างลักษณะ และพฤติกรรมที่เป็นเครื่องสื่อนิสัยไม่ว่าจะเป็นท่วงทีวาจา ความคิดเห็น การแสดงอารมณ์ (แสงสุรีย์ สำอังก์กุล, 2535)

ทฤษฎีของ คอสตาและแมคเคอร์ (อ้างใน นิภาพร พวงมี, 2554) กล่าวว่า บุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ หมายถึง การมีลักษณะเป็น 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบหัวนโหว บุคลิกภาพ แบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง บุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึกแต่ในงานวิจัยนี้ได้นำมาใช้ 2 บุคลิกภาพ ดังนี้

1. **ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion)** คือ การมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น จะมี ลักษณะ คือ การชอบทำกิจกรรม การชอบความตื่นเต้น การเป็นผู้มีความอบอุ่น การชอบเข้าสังคม การแสดงออกอย่างเหมาะสม และการมีอารมณ์ดี ชอบแสดงตัวเป็นคนช่างคุย ร่าเริง เป็นกันเอง มักจะเป็นฝ่ายเข้าไปทักทายผู้อื่นก่อน มีการแสดงออกตรงไปตรงมา

2. **ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)** คือ บุคลิกภาพ ของบุคคลในด้านการสนองตอบต่อสิ่งรอบตัวของบุคคลเพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ จะมีลักษณะ คือ การมีอารมณ์สุนทรีย์มีความรู้สึก มีความคิดแปลกใหม่ การเป็นคนช่างฝัน ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่ และ การยอมรับค่านิยม เป็นผู้ที่เต็มใจรับฟังแนวคิดใหม่ๆ เป็นผู้มีจินตนาการ มีความกระตือรือร้น ใจ กว้างเปิดเผย

การมีบุคลิกภาพที่ดีในการทำงานในการดำเนินงาน จะมีทั้งงานการผลิต การบริหารการ ให้บริการการขาย ในแต่ละงานจะอาศัยคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป บางงานอาศัยลักษณะส่วนที่เป็น

บุคลิกภาพภายนอกมาก บางงานอาศัยส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายในมาก แต่โดยภาพรวมแล้วกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพที่ดีในงานอุตสาหกรรมควรประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิด ช่างสืบค้น ช่างแสวงหาคำตอบในปัญหาทุกสิ่งทุกอย่าง บุคคลที่ประสบความสำเร็จ มักเป็นคนประเภทที่บอกตนเองอยู่เสมอว่า ไม่มีสิ่งใดที่เขาไม่รู้ ไม่มีปัญหาใดที่ตอบไม่ได้ ไม่มีงานใดที่เขาไม่ได้ ไม่มีสิ่งใดที่จะเอาชนะไม่ได้ ฯลฯลักษณะดังกล่าวส่งผลให้บุคคลมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ

2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากงานในอุตสาหกรรมเป็นงานที่แข่งขันถ้าองค์กรใดมีบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการแปลกใหม่ก็จะทำให้งานก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

3. มีหัวใจเป็นคนที่ทำงาน คือใช้สมองคิดในการทำงาน นึกถึงผลรับผลเสียที่จะเกิดขึ้น

4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี เน้นเรื่องของการสื่อสารเนื่องจากการทำงานไม่เพียงแต่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้ ยังต้องสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้เป็นอย่างดีและสอนงานคนอื่นได้ด้วย องค์กรทำงานมักไม่นิยมคนเก่งที่ถ่างทอดหรือสอนงานหรือทำงานกลุ่มไม่เป็น

ทฤษฎีบุคลิกภาพนั้นมีหลายทฤษฎีเพราะบุคลิกภาพเป็นเรื่องกว้างขวางซับซ้อน ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งสามารถอธิบายลักษณะบุคลิกภาพได้ครบหมดทุกด้าน ทฤษฎีเน้นรายละเอียดไปคนละด้าน และศึกษาในลักษณะแง่มุมต่างกันจากทฤษฎีบุคลิกภาพ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาทฤษฎีลักษณะนิสัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Personality) ของ คอสต้า และแมคเคอร์ (1992) องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีลักษณะเป็นกลุ่มของลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักเกิดด้วยกัน ซึ่งคำอธิบายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันมากที่สุด คือ การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบ

#### **ความหมายของบุคลิกภาพ**

คอสต้าและแมคเคอร์ (1992) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออก

ติน ปรัชญพฤทธิ (2538) บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของความคิด ท่าที และนิสัยที่เกิดจากองค์ประกอบทางด้านสรีระ และจิตวิทยาซึ่งเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรม

สุชา จันท์ธอม (2539) บุคลิกภาพ หมายถึง หมวดยุ่ของลักษณะต่างๆ ที่รวมกัน และแสดงลักษณะที่เป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

วิภา ภัคดี (2543) บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมอย่างมีระบบของพฤติกรรมต่างๆ ตลอดจนทัศนคติ และค่านิยม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวบุคคล

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) บุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่าง จนเป็นนิสัยถาวร

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539) บุคลิกภาพ หมายถึง การผสมผ่านระบบต่างๆภายในตัวบุคคล ทั้งส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน และระบบภายในซึ่งเห็นได้ไม่ชัดเจน ประสบการณ์พันธุกรรม ลักษณะ สังคมวัฒนธรรมหล่อมบุคคลแต่ละบุคคลให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไปเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ส่วนที่เป็นโครงสร้างซึ่งเป็นส่วนที่เราสามารถทำการสังเกต และทำการวัดได้แบบของบุคลิกภาพของบุคคล เราสามารถเข้าใจ วิธีการปรับตัว วิถีชีวิตของบุคคลและทำนายพฤติกรรมของบุคคลใน สถานการณ์ต่างๆ ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของคนคนนั้นได้

พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและการ ประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนใน ประเทศไทย ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ สำหรับ ลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัด ภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกันคือ มิติด้านความสำคัญของงานและมิติด้านข้อมูลผล การปฏิบัติงาน จากนี้ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบ ความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ ทางด้านการศึกษาหาความสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ ของปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ ลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการ และระดับ ของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y โดยมี ตัวแปรจาก บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจใน งาน ความหลากหลายของทักษะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผล การปฏิบัติงานความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออกสามารถร่วมกันทำงานตามระดับ ความต้องการประสบความสำเร็จได้

กล้าหาญ ณ น่าน (2557) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจ ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ปัจจัยทั้งหมดสามารถปรับตัวในการทำงานได้ร้อยละ 3.9

พริยา เชาวลิทวงศ์ ( 2554 ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน :กรณีศึกษาบุคลากร ฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบ แสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับปาน กลาง

2. ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับสูง

3. ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง
4. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
5. การรับรู้ความสามารถของตนเองสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01
6. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่มีสัมพันธ์กับการรับรู้
7. การรับรู้ในความสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

### 2.2.3 การเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีดังนี้

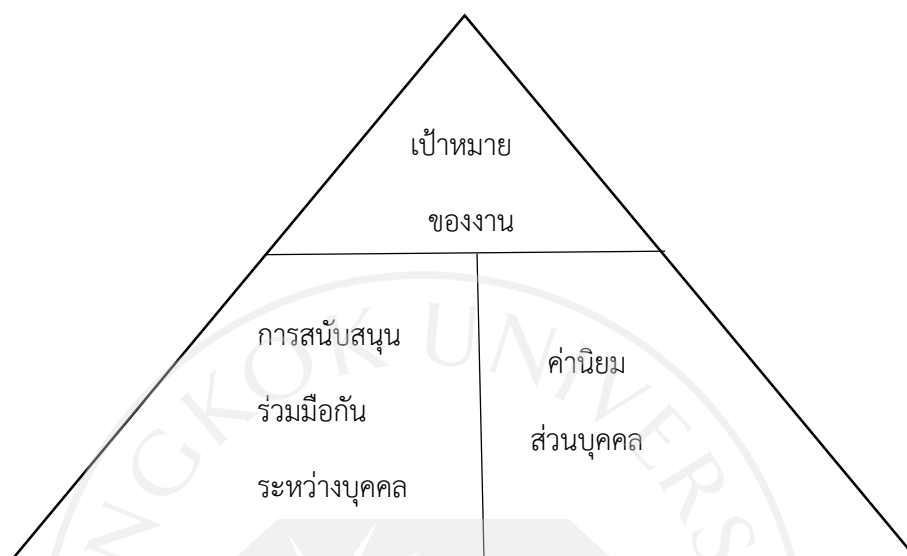
ทฤษฎีของ Denison (1990 อ้างถึง สุพาณี สฤษฏ์วานิช, 2549) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่าการมีวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก

#### วัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร (พิชิต เทพวรรณ, 2554) ให้ความสำคัญการผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยองค์กรมีความต้องการให้พนักงานมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน อันเนื่องมาจากการมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีผลต่ออัตราการลาออก ถ้ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการลาออกก็จะต่ำ โดยความผูกพันในงานของพนักงานจะมีผลกับอัตราการขาดงาน เมื่อพนักงานผูกพันในงานสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ คือความผูกพันในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual Value), เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป ดังภาพ

ภาพที่ 2.2: องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Models for Engagement)



ที่มา: พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

จากภาพ แสดงถึงองค์ประกอบของความผูกพันในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน ประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพนักงานมีผลให้ความผูกพันดังกล่าวมีระดับที่สูงขึ้น แนวทางการสร้างความผูกพันในงานของพนักงานมีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) คือในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. ค่านิยมของบุคคล คือพนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงานการสนับสนุนและการยอมรับ ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้

ความร่วมมือกัน คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่มการร่วมกันในการแก้ปัญหา และการมีเป้าหมายร่วมกัน

2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เกิดจากผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรเพื่อเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์สภาวะแวดล้อมภายนอกได้ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานองค์กรจึงมีความอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันที โดยยึดค่านิยมในการสนองต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นให้ พนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนเป็นพิเศษ โดยหลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจการตัดสินใจแก่พนักงาน เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

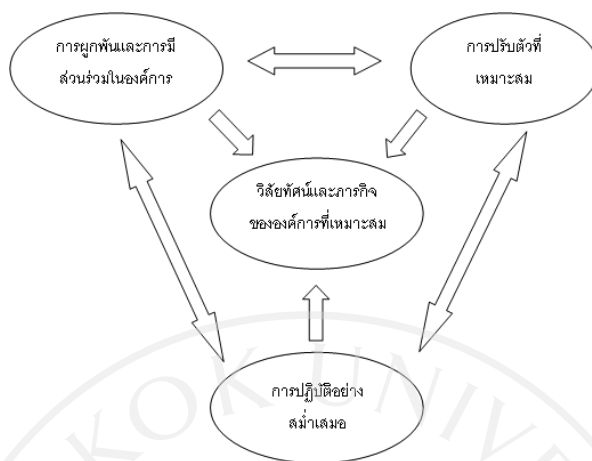
- ส่งเสริมการใช้จินตนาการ การสร้างสรรค์
- ส่งเสริมให้ลองทำ ผิดพลาดถือเป็นบทเรียน
- ให้อภัยความเสี่ยง
- การให้อิสระ ให้คิดให้ทำ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว
- การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิมๆ

3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกัน และสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

4. มีภารกิจ (และวิสัยทัศน์) ขององค์กรที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน

ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ดังแผนภาพที่ 4 ต่อไปนี้

ภาพที่ 2.3: ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพ



ที่มา: Denison, D.R. (1990). *Culture and symbols in organizations. Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งในสังคมอาศัยวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน เพื่อความอยู่รอดของสมาชิก เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่วนหน่วยงานก็มีวัฒนธรรม หรือที่เรียกว่า วัฒนธรรมในหน่วยงาน ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคม เช่น วัฒนธรรมองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง) และการลงโทษ (การภาคทัณฑ์ การไล่ออก) ช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานรู้ถึงแนวทางการประพฤติปฏิบัติและการทำงานที่หน่วยงานอย่างคาดหวัง ถ้าสมาชิกประพฤติปฏิบัติตามที่ช่วยให้ปัญหาบางประการ เช่น (การลาออก) ทะเลาะเบาะแว้งและงานจะดำเนินไปอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกันมากขึ้น ดังนั้น เมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทภายในหน่วยงานหลายประการการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจควบคู่กันไป ความหมายของวัฒนธรรมในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวม ความเชื่อ และค่านิยมปฏิบัติร่วมกันและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อกันมาเพื่อปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการ (กอร์ดอน ,1999)

กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือความเชื่อค่านิยมที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นแนวทางกำหนดลักษณะการกระทำของคนนั้นจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และ ภาษาพิเศษ ฯลฯ (Moorherad & Griffin ,1995)

ชานูซี ยีปง และชวลิต เกิดทิพย์ (2556) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส สรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาสรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสมีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้แก่ความหลากหลายของบุคคล ความมุ่งประสงค์ขององค์การและความไว้วางใจสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.90

นวลพรรณ วุฒิชัยนานนท์ (2555) วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัย โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับและลักษณะป้องกันตัวแบบรุกมีการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และได้พบว่า ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับลักษณะป้องกันตัวแบบรุกและความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติมีความสามารถในการปรับตัว

### 2.3. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนซึ่งได้แก่ การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ใช้ศึกษา มีดังนี้

#### 2.3.1 การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ

ทฤษฎีของ เซสเตอร์ บาร์นาร์ด (1966) ให้ความหมายว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลก็เมื่อผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตรงตามบทบาทขององค์กรได้กำหนดไว้ เลิศ ไชยณรงค์ (2536, หน้า 55 อ้างใน ฉะเชิงเทรา, 2539, หน้า 42-43) ให้ความหมายในเชิงอธิบายว่า ประสิทธิภาพของการทำงานในแนวคิดเดิมจะเน้นในเรื่องของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานจึงเน้นในเรื่องความชำนาญเฉพาะทาง ก่อให้เกิดการขาดประสานงาน ต่อมาแนวคิดนี้เปลี่ยนไปเป็น การเน้นความร่วมมือ โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่



ความพยายามในงานบรรลุผลสำเร็จด้วย ภรณี กิริติบุตร (2529, หน้า 46 อาจใน เฉียบ ไทยยิ่ง, 2539, หน้า 42-43) เซสเตอร์ บาร์นาร์ด กล่าวว่า องค์กรเกิดขึ้นมาจากความจำเป็นของคนที่จะร่วมมือกันทำงานบางอย่างให้บรรลุเป้าหมายซึ่งงานดังกล่าวนั้นคนๆ เดียวทำเองไม่ได้ เพราะมีข้อจำกัดต่าง ๆ การนำเอาคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมมือกันทำงานไม่ใช่ของง่าย จึงจำเป็นต้องร่วมมือกัน องค์กรจะดำรงอยู่ได้ต่อเมื่อคนที่มาร่วมกันทำงานได้สำเร็จ คือบรรลุเป้าหมายของ องค์กร และตอบสนองต่อปัจเจกบุคคลด้วยความอยู่รอดขององค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถของ ฝ่ายบริหาร (Executive) ในฐานะผู้นำองค์กรที่จะสร้างระบบความร่วมมือที่ดีฝ่ายบริหารมีหน้าที่ ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบภายในกรอบของศีลธรรมอันดี

### หน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี

1. ดูแลระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้ประสมกลมกลืนกัน โดยจัดโครงสร้างองค์กร แบ่งหน่วยงาน กำหนดตำแหน่งหน้าที่ การให้รางวัลตอบแทน และมีความยุติธรรมในการลงโทษ เป็นต้น
  2. มีการสร้างแรงดึงดูดและรักษาความร่วมมือที่สมาชิกในองค์กรมอบหมายให้ และชักจูง สมาชิกใหม่ให้มาร่วมมือทำงาน
  3. ต้องกำหนดและตีความในเป้าหมายขององค์กรและมอบหมายงานให้แก่สมาชิก รับผิดชอบ
  4. ใช้ศิลปะในการทำงานการบริหารให้บรรลุประสิทธิผล และประสิทธิภาพ
  5. ต้องทำงานด้วยความรับผิดชอบ และให้ความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสารในองค์กร จะเห็นได้ว่าแนวคิดที่ใช้เป็นสิ่งที่ทำให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรมีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับ กรอบทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง วัตถุประสงค์และแนวทางในการศึกษา ยกตัวอย่างความหมายของ ประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งมีผู้ให้ไว้ต่าง ๆ ดังนี้ นั่นคือ ความสามารถขององค์กรในการบรรลุถึง เป้าหมายขององค์กร ในแต่ละระยะเวลา คือ
    - ระยะสั้น ประเมินการผลิต ประสิทธิภาพ และความพอใจของคนในองค์กร
    - ระยะกลาง ประเมินการปรับตัวและการพัฒนาเพิ่มเติมขึ้น
    - ระยะยาว ประเมินการอยู่รอดขององค์กร
 ประสิทธิภาพขององค์กรว่า หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ขององค์กร และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536)
- ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ระดับที่องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อซีนิ, 1964)

ประสิทธิผลองค์การหมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต (สเซล, 1970)

การพัฒนาองค์กรกับประสิทธิผลมีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรกับ ประสิทธิภาพหลายท่านดังนี้

เซนิน (1970, p.177 อ้างใน เฉียบ ไทยยิ่ง, 2539, หน้า 32) กล่าวว่า การปรับตัวขององค์กร เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิผลองค์กรอย่างแน่นแฟ้น เซนินอธิบายต่อไปว่าประสิทธิผลของระบบองค์กร หมายถึงสมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรที่อยู่รอด(survive) และสามารถปรับตัวและรักษา สภาพตนเองไว้ ไม่วางครั้นนั้นจะมีภาระหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไปก็ตาม

เพพเฟอร์และสาเลนนิค (1978, p.11 อ้างใน เฉียบ ไทยยิ่ง, 2539, หน้า 32) เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจและวิจารณ์กันมาก ทั้งใน แวดวงวิชาการและแวดวงวิชาชีพ กล่าวคือ ประสิทธิภาพองค์กรเป็นมาตรฐานภายนอกที่บ่งบอกวาองค์กรสามารถดำเนิน กิจการให้ตอบสนองต่อกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด

ระดับของประสิทธิผลองค์การ

เรตติน (1970, p.277 อ้างใน เฉียบ ไทยยิ่ง, 2539 หน้า 43) ได้แบ่งระดับมาตรฐานเป็น 3 ระดับคือ ระดับหน่วยงาน ระดับองค์กร และระดับบุคคลดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Corporate) มีความเกี่ยวข้องกับการลงทุนและกำหนดโดย ทีมงานหรือคณะบุคคล มีแนวโน้มระยะยาวเป็น 5 ปีแฉว 1 ปี ถือวาเป็นเรื่องธรรมดาที่ตาม ประสิทธิภาพองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนของทรัพย์สิน การทำผลกำไร ตำแหน่งในการแข่งขัน การเจริญเติบโต ระดับของเทคโนโลยี การพัฒนาพนักงาน ความสัมพันธ์กับพนักงาน ความ รับผิดชอบต่อสาธารณะความสัมพันธ์กับรัฐบาล

2. ประสิทธิภาพระดับหน่วยงาน (Departmental or Divisional) การสนับสนุนหน่วยย่อย ขององค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างองค์กรกับความเชี่ยวชาญเฉพาะระดับการจัดการบางครั้งก็เชื่อมโยง ระหว่างผลกำไร ผลผลิตหรือความต้องการดานบริการ การบูรณาการบทบาทของหน่วยงานในองค์กร ทั้งหมด

3. ประสิทธิภาพระดับการจัดการหรือบุคคล (Managerial Standards) คือสวนที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับผลผลิต ซึ่งเป็นประสิทธิผลของผู้นำระดับการจัดการโดยตรง

การศึกษาประสิทธิผลในการให้บริการนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดประสิทธิผลในการให้ บริการได้มีผู้ที่ศึกษาและให้ทัศนะไว้ดังนี้

อภิชัย พรหมพิทักษกุล (2540) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการให้บริการ สาธารณะพิจารณาได้จากสิ่งต่างๆเหล่านี้ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ

1. การบริการที่เท่าเทียมกัน

2. การบริการที่รวดเร็วทันต่อเวลา

3. การบริการอย่างเพียงพอ

4. การบริการอย่างต่อเนื่อง

5. การบริการอย่างก้าวหน้า

วรเดช จันทรศร (2524) กล่าวว่า เกณฑ์ความสามารถและคุณภาพในการบริการประกอบด้วย 4 ประการคือ

1. สมรรถนะของหน่วยงาน (Organization Capability) สามารถเป็นตัวชี้วัดว่าตอบสนองต่อความต้องการในการให้บริการของกลุ่มเป้าหมาย พิจารณาได้ดังนี้ เช่น จำนวนของประชากรที่ได้รับบริการสาธารณสุข จำนวนของสถานเอนามัย สัตสวนของคนไข้ตอบุคลากรทางด้านทางการแพทย์ สามารถในการรองรับและรับบริการนักท่องเที่ยว และการแก้ปัญหาให้กับกลุ่มเป้าหมาย

2. ความทั่วถึงและเพียงพอ (Coverage and Adequacy) พิจารณาถึงความครบถ้วน ความเพียงพอ ความครอบคลุม ในการบริการสามารถดูได้จากพื้นที่เป้าหมายและกลุ่มเป้าหมายในความเพียงพอและต่อเนื่องในการได้รับบริการตลอดเวลา

3. ความถี่ในการให้บริการ (Services Frequency) เป็นตัววัดระดับการบริการต่อหน่วยของเวลา

4. ประสิทธิภาพในการให้บริการ (Efficiency) เป็นตัววัดประสิทธิภาพขององค์กรในการให้บริการ โดยเน้นบริการรวดเร็ว ทันต่อเวลา และมีทรัพยากรเหมาะสม ในการปฏิบัติจำเป็นที่จะต้อง มีมาตรฐานการบริการ โดยมีกำหนดเวลาเสร็จ เพื่อเป็นหลักประกันในการประกันลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อ หน่วยทั้งหน่วยงานและผู้รับบริการในการบริการแต่ละครั้งว่ามีประสิทธิผลในการบริการสรุป อาจกล่าวได้ว่า การวัดประสิทธิภาพการให้บริการ สามารถวัดได้โดยดูจากการตอบสนองต่อความต้องการของคนโดยส่วนรวม การปรับเปลี่ยนบริการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การให้บริการด้วยความเต็มใจความสะอาดสบายในการไปใช้บริการความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ศิราภา รุ่งสว่าง (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรมทักษะการทำงาน ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ตามลำดับ ในเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญด้านเวลามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการส่งไปศึกษาดูงาน และด้านการส่งเสริมคุณธรรม

และจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน และด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานจึงมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน



### บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษา การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมุติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลการรับรู้ ข้อมูลบุคลิกภาพ ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร ในย่านสีลม กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

###### 3.1.1.1 ใบขออนุญาตเก็บข้อมูล

###### 3.1.1.2 ข้อมูลการรับรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนประกอบด้วย การรับรู้ข้อมูล

ข่าวสาร AEC โดยมีระดับการแบบ Interval scale (อันตรภาคชั้น)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด      มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2. เห็นด้วยน้อย              มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3. เห็นด้วยปานกลาง        มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4. เห็นด้วยมาก                มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5. เห็นด้วยมากที่สุด         มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00

###### 3.1.1.3 ข้อมูลบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบแสดงออก, บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ โดยมีระดับการวัดแบบ interval scale (อันตรภาคชั้น)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80 |
| 2. เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40 |
| 4. เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00 |

#### 3.1.1.4 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร

ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรประกอบ การผูกพันและการมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสม การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม โดยมีระดับการวัดแบบ interval scale (อันตรภาคชั้น)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80 |
| 2. เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40 |
| 4. เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00 |

#### 3.1.1.5 ข้อมูลประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อมูลประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ โดยมีระดับการวัดแบบ interval scale (อันตรภาคชั้น)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80 |
| 2. เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40 |
| 4. เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00 |

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### 3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

### 3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ .890 (ค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ต้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ถ้าไม่ถึงเกณฑ์จะต้องปรับข้อคำถามใหม่) หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 1 ของเดือน มีนาคม พ.ศ. 2558

### 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่จำกัด จำนวนคน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พื้นที่ย่านสีลม จำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่ย่าน สีลม ในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2558 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน
2. วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 หลัจากข้อมูลได้มีการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชน ที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.3 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งชี้แจงหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานบริษัทเอกชน เข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.4 นำแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชน ระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องโดยครบถ้วนสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านบุคลิกภาพ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานข้อที่1 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบการถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมุติฐานข้อที่2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมุติฐานข้อที่3 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบการถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 4.1.1 ข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม

| พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|-------|--------|
| พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม | 400   | 100    |
| รวม                         | 400   | 100    |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้าน

##### เพศ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านเพศ ปรากฏผลดัง ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของเพศ ของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม

| เพศ  | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย  | 102   | 25.5   |
| หญิง | 298   | 74.5   |
| รวม  | 400   | 100    |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมี เพศ หญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.5 และรองลงมาได้แก่เพศชาย ร้อยละ 25.5

#### 4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้าน

##### อายุ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านอายุ ปรากฏผลดัง ตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม

| อายุ (ปี) | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------|-------|--------|
| 21-30 ปี  | 248   | 62.0   |
| 31-40 ปี  | 136   | 34.0   |
| 41-50 ปี  | 16    | 4.0    |
| รวม       | 400   | 100.0  |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมี อายุ 20-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 34.0 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด ได้แก่ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.0

#### 4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้าน

##### สถานภาพการสมรส

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านสถานภาพการสมรส ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพการสมรส ของพนักงานบริษัทเอกชน ย่าน สี ลม

| สถานภาพการสมรส | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------|-------|--------|
| โสด            | 315   | 78.8   |
| สมรส           | 71    | 17.8   |
| หย่าร้าง/หม้าย | 14    | 3.4    |
| รวม            | 400   | 100    |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถาม โสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา ได้แก่ สมรส คิดเป็นร้อยละ 17.8 และหย่าร้าง/หม้าย น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.4

#### 4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้าน

##### ระดับการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านระดับ การศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม

| ระดับการศึกษา       | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-------|--------|
| ปริญญาตรี           | 305   | 76.3   |
| ปริญญาโทหรือสูงกว่า | 95    | 23.7   |
| รวม                 | 400   | 100    |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.3 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษา ปริญญาโทหรือสูงกว่าคิดเป็นร้อยละ 23.7

#### 4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านประเภทตำแหน่งงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านประเภทตำแหน่งงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของประเภทตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม

| ประเภทตำแหน่งงาน  | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| พนักงานระดับปฏิบัติการ                                    | 340   | 85.0   |
| พนักงานระดับหัวหน้า                                       | 49    | 12.3   |
| พนักงานระดับจัดการ (ระดับผู้จัดการ และ ผู้ช่วยผู้จัดการ ) | 8     | 2.0    |
| พนักงานระดับบริหาร (ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป )              | 3     | 0.7    |
| รวม   | 400   | 100    |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมา ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้า คิดเป็นร้อยละ 12.3 พนักงานระดับจัดการ (ระดับผู้จัดการ และ ผู้ช่วยผู้จัดการ ) คิด

เป็นร้อยละ 2.0 ส่วนตำแหน่งงาน ที่น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานระดับบริหาร (ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 0.7

#### 4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้าน รายได้

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านรายได้ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้ ของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม

| รายได้                          | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------|-------|--------|
| 10,001 – 20,000 บาท/เดือน       | 171   | 42.8   |
| 20,001 – 30,000 บาท/เดือน       | 179   | 44.8   |
| 30,001 – 40,000 บาท/เดือน       | 38    | 9.4    |
| มากกว่า 50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป | 12    | 3.0    |
| รวม                             | 400   | 100    |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมี รายได้ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา ได้แก่ รายได้ 10,001 – 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ส่วนรายได้ที่น้อยที่สุด ได้แก่ มากกว่า 50,000 บาท/เดือน ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 3.0

#### 4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงาน บริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้าน บุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

- ด้านการรับรู้
  1. ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC
- ด้านบุคลิกภาพ
  2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก
  3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

- ด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 4. การผูกพัน และการมีส่วนร่วม
- 5. การปรับตัวที่เหมาะสม
- 6. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ
- 7. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

| การเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | $\bar{X}$ | S.D. |
|---|-----------|------|
| ด้านการรับรู้   | 4.23      | 0.42 |
| 1. ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC   | 4.23      | 0.42 |
| ด้านบุคลิกภาพ   | 4.17      | 0.32 |
| 2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก  | 4.15      | 0.52 |
| 3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์  | 4.09      | 0.43 |
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร  | 4.19      | 0.39 |
| 4. การผูกพัน และการมีส่วนร่วม   | 4.21      | 0.82 |
| 5. การปรับตัวที่เหมาะสม   | 4.11      | 0.83 |
| 6. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ   | 4.13      | 0.64 |
| 7. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม   | 4.31      | 0.62 |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านบุคลิกภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09 - 4.31 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านมิวสิคทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.31$ ) ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC ( $\bar{X} = 4.23$ ) ด้านการผูกพัน และการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.21$ ) ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก (= 4.15) ด้านการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (= 4.13) ด้านการปรับตัวที่เหมาะสม (= 4.11) และด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (= 4.09)

ระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

#### 4.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมทั้งวิเคราะห์เป็น รายข้อ จำนวน 1 ข้อ ดังนี้

##### 1. ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

| การเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | $\bar{X}$ | S.D. |
|---|-----------|------|
| ด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน  | 4.13      | 0.34 |
| 1.ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ  | 4.13      | 0.34 |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นั้น สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.13 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้ระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ ( $\bar{X} = 4.13$ )

ระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้



## 4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย วิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบการถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรการรับรู้มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร หรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10: แสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ ที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

| ด้านการรับรู้                 | สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) | ค่า t | Sig (P - Value) |
|-------------------------------|-----------------------------|-------|-----------------|
| 1. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC | .103                        | 2.068 | .039*           |

$R^2 = .011$ , F-Value = 4.278, n = 400, P-Value  $\leq$  0.05\*

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรบุคลิกภาพ มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร หรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11: แสดงค่าอิทธิพลของการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงาน  
 ของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม  
 กรุงเทพมหานครด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression  
 Analysis)

| ด้านบุคลิกภาพ                   | สัมประสิทธิ์การถดถอย<br>(Beta) | ค่า t | Sig (P - Value) |
|---------------------------------|--------------------------------|-------|-----------------|
| 1.บุคลิกภาพแบบแสดงออก           | .408                           | 2.258 | .024*           |
| 2.บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ | .139                           | 8.767 | .000*           |

$R^2 = .182$ , F-Value = 44.181, n = 400, P-Value  $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงาน  
 ของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสีลม ในด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก และด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับ  
 ประสบการณ์มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม อย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอย  
 แบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร มีประสิทธิผล  
 ต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร  
 หรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12: แสดงค่าอิทธิพลของการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อ  
 การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม  
 กรุงเทพมหานครด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression  
 Analysis)

| ด้านวัฒนธรรมองค์กร                             | สัมประสิทธิ์การถดถอย<br>(Beta) | ค่า t | Sig (P - Value) |
|--|--------------------------------|-------|-----------------|
| 1.การผูกพัน และการมีส่วนร่วม                   | .032                           | .616  | .538            |
| 2. การปรับตัวที่เหมาะสม                        | .002                           | .046  | .963            |
| 3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ                | .060                           | 1.163 | .246            |
| 4.มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่<br>เหมาะสม | .104                           | 2.046 | .041*           |

$$R^2 = .019, F\text{-Value} = 1.933, n = 400, P\text{-Value} \leq 0.05^*$$

จากตารางที่ 12 พบว่าการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงาน  
 บริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านการผูกพัน และการมีส่วนร่วม ด้านการปรับตัวที่เหมาะสม และด้าน  
 การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม ส่วนในด้านมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมมีผล  
 ต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม อย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5 บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้าน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

#### 5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่ง

ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีเพศ หญิง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.5 และรองลงมาได้แก่เพศชาย ร้อยละ 25.5

5.1.1.2 พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 20-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 34.0 ส่วนอายุที่ น้อยที่สุด ได้แก่ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.0

5.1.1.3 พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถาม โสด มาก ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา ได้แก่ สมรส คิดเป็นร้อยละ 17.8 และหย่าร้าง/หม้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.4

5.1.1.4 พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระดับ การศึกษา ปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.3 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษา ปริญญาโท หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 23.7

5.1.1.5 พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลมที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีตำแหน่ง งานพนักงานระดับปฏิบัติการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมา ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้า คิดเป็นร้อยละ 12.3 พนักงานระดับจัดการ (ระดับผู้จัดการ และผู้ช่วยผู้จัดการ ) คิดเป็นร้อยละ 2.0 ส่วนตำแหน่งงาน ที่น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานระดับบริหาร (ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 0.7

5.1.1.6 พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา ได้แก่ รายได้ 10,001 – 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ส่วนรายได้ที่น้อยที่สุด ได้แก่ มากกว่า 50,000 บาท/เดือน ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 3.0

5.1.1.7 ระดับความคิดเห็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านการรับรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .421 ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.18 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .324 และ .334 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านมิวสิคัลทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC ด้านการผูกพันและการมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.25 4.23 4.21 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 0.42 0.82 0.52 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก ด้านการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ ด้านการปรับตัวที่เหมาะสม และด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 4.13 4.11 และ 4.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 0.83 0.43 ตามลำดับ

5.1.1.8 ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของการเตรียมความพร้อมของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34

**5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้**

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: อิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ พนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ บุคลิกภาพ ในด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก และด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ ในด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก และด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในด้านการผูกพัน และการมีส่วนร่วม ด้านการปรับตัวที่เหมาะสม ด้านการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ และด้านมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านการผูกพัน และการมีส่วนร่วม ด้านการปรับตัวที่เหมาะสม และด้านการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตสีลม ส่วนในด้านมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐาน ดังนี้

**5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1:** อิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม โดยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม สอดคล้องกับแนวคิดของ (ไกรจิตต์ สุตะเมือง, 2549 อ้างใน Greenwald, 1975) การรับรู้ส่วนใหญ่เห็นได้จากทัศนคติที่มาจากพฤติกรรมเท่านั้น โดยที่ขนาดหรือข่าวสารภายในที่ได้รับนั้นยังขาดความชัดเจน ดังนั้นต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวกระตุ้นกับการตอบสนองโดยความรู้บนพื้นฐานของหลักฐานที่ได้มาจากการสังเกตจากการตอบสนองที่เฉพาะเจาะจงต่อตัวกระตุ้นภายนอกที่บ่งบอกถึงการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นแล้วซึ่งผลที่ได้ทำให้มีการรับรู้ที่จะมีการเลือกรับตัวกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นผลให้สามารถรับรู้ถึงการตัดสินใจของตนเองได้ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายจากการศึกษาของ (Pal, 2004) ซึ่งให้เห็นถึงการเรียนรู้ในการปฏิบัติการในคอมพิวเตอร์ของผู้ประกอบธุรกิจจนกระทั่งถึงหน่วยงานของรัฐทำให้ผู้กลุ่มผู้ประกอบการเหล่านี้มีการรับรู้ในการดำเนินการทางธุรกิจในระดับที่ดีมากจากผลการรับรู้ที่ส่งผลให้ประชาชนและทั่วไปมีการรับรู้ในข่าวสารที่ดีขึ้น นอกจากนี้แล้ว (Zadra, Desjardins & Mascotte, 2006) ยังค้นพบอีกว่าการรับรู้ที่ดีนั้นจะต้องมาจากจินตนาการหรือมีความรู้สึกในการเรียนรู้ในอดีตจนกระทั่งการเรียนรู้นั้นกลายเป็นความเคยชินและในที่สุดกลายเป็นการรับรู้โดยอัตโนมัติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม ในการรับรู้มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่พนักงานบริษัทเอกชน มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการวางแผนขยายกิจการเพื่อรองรับการขยายตัว มีการเปิดใจรับข้อมูลจากสื่อต่างๆ จากภาครัฐ จากกลุ่มพนักงานด้วยกัน และจากคนในครอบครัว เพื่อให้สอดคล้อง ในการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล แจ้งบุญ (2555) ได้วิจัยในเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ และได้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อาชีพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และวีรากร อุตรเลิศ (2555) ได้วิจัยในเรื่อง การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา: พื้นที่เทศบาล ตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ความรู้ และความ

เข้าใจ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของท้องถิ่น ส่วนมากได้รับข้อมูลมาจากข่าวสารจากเว็บไซต์ ข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานราชการ อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

**5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2:** อิทธิพลของการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ ที่มีประสิทธิผล ต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก และด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสีลม และสอดคล้องกับ ทฤษฎีของคอสตาและแมคเคอร์ กล่าวว่าการมีลักษณะเป็น 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว,บุคลิกภาพแบบแสดงออก, บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์, บุคลิกภาพแบบการเห็น พ้อง,บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแต่ในงานวิจัยนี้ได้นำมาใช้ 2 บุคลิกภาพ คือ 1. ด้านบุคลิกภาพแบบ แสดงออกคือ ความสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น จะมีลักษณะ คือ การชอบทำกิจกรรม การชอบความ ตื่นเต้น การเป็นผู้มีความอบอุ่น การชอบเข้าสังคม การแสดงออกอย่างเหมาะสม และการมีอารมณ์ดี 2.ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ คือ บุคลิกภาพของบุคคลในด้านการสนองตอบต่อสิ่ง รอบตัวของบุคคลเพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ จะมีลักษณะ คือ การมีอารมณ์สุนทรีย์ มีความรู้สึก มี ความคิดแปลกใหม่ การเป็นคนช่างฝัน ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่ และ การยอมรับค่านิยมซึ่งแสดงว่า ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าหรือทำให้ลูกค้าตัดสินใจใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พนักงานบริษัทเอกชนจึงเพิ่มทักษะให้ ตนเองโดยจากเปิดใจยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จึงสนใจที่จะเข้าอบรม ทั้งทางด้านกิริยา มารยาท และเข้าฝึกฝนภาษาอังกฤษเพื่อติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ เพื่อต้อนรับประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อ คุณลักษณะของงานและต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ สำหรับลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันคือ มิติด้านความสำคัญของงานและมิติด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน จากนี้ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ ทางด้านการศึกษาหาความสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ ลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการ และระดับของความ ต้องการ ประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y โดยมี ตัวแปรจากบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงาน ได้แก่ การตัดสินใจในงาน มีทักษะหลากหลายของ



บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการปฏิบัติงานความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออกสามารถร่วมกันทำงานตามระดับความต้องการประสบความสำเร็จได้

### 5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านสีลม ในด้านการผูกพัน และการมีส่วนร่วม ด้านการปรับตัวที่เหมาะสม และด้านการประพฤติปฏิบัติได้สม่าเสมอ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลมไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นอย่างมาก 1.การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร (พิชิต เทพวรรณ,2554) ให้ความสำคัญกับพนักงานต่อความผูกพันในองค์กร โดยองค์กรต่างๆ ต้องการให้พนักงานมีความผูกพันในงานของพนักงานและผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการลาออกก็จะต่ำ 2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่าเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลพรรณ วุฒิไชนานนท์ (2555) วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัย โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับและลักษณะป้องกันตัวแบบรุกมีการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และได้พบว่า ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับลักษณะป้องกันตัวแบบรุกและความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติมีความสามารถในการปรับตัว

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในด้านการผูกพัน และการมีส่วนร่วม ด้านการปรับตัวที่เหมาะสม และด้านการประพฤติปฏิบัติได้สม่าเออนั้นไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในการเตรียมความพร้อมเสมอไป เพียงแต่ทำให้พนักงานบริษัทเอกชนเชื่อฟังคำสั่ง และประพฤติปฏิบัติตัวตามกฎหมายที่ปฏิบัติกันมา แต่เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในบริษัทนั้น ก็อาจจะประพฤติตนและไม่สนใจในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนก็เป็นได้ โดยอาจเกิดพฤติกรรม และทัศนคติ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ หรือ ขาดประสบการณ์ในการทำงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่มาก ส่วนในด้านมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตสීම เพียงด้านเดียวและสอดคล้องกับทฤษฎีของ Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจากการที่องค์กรมีจุดมุ่งหมายหลักที่ชัดเจนทำให้พนักงานบริษัทเอกชนมีแรงจูงใจและเห็นถึงความก้าวหน้าในการเปิดอาเซียนทำให้พนักงานรู้จักปรับฟังความคิดที่แตกต่าง และนำความคิดที่เป็นประโยชน์มาใช้ โดยองค์กรมีการส่งพนักงานไปพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ตนเองและองค์กรประสบความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั่นเอง จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน แต่อย่างไรก็ตามการมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม นั้นอาจจะขึ้นอยู่กับพื้นฐานที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งในสังคมอาเซียนช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน เพื่อความอยู่รอดของสมาชิก ซึ่งจากที่กล่าวมานั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อำนาจ ธีระวนิช (2547) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าวัฒนธรรมองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้พนักงานเคารพและเชื่อมั่นในระบบอาวุโส รู้จักปรับฟัง ยอมรับคำแนะนำ เห็นคุณค่าของความคิดที่แตกต่างและนำความคิดที่เป็นประโยชน์ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชานูซี ยีปง และชวลิต เกิดทิพย์ (2556) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส สรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสมีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้แก่ความหลากหลายของบุคคล ความมุ่งประสงค์ขององค์การและความไว้วางใจ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

#### 5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 งานวิจัยนี้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงาน ของการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง มีการเปิดใจรับข้อมูลจากสื่อต่างๆ จากภาครัฐ จากกลุ่มพนักงานด้วยกัน และจากคนในครอบครัว เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน

5.3.1.2 งานวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ พนักงานบริษัทเอกชนมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก และด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เพื่อให้ความสำคัญและสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

5.3.1.3 งานวิจัยนี้เป็นแนวทางในการมีจุดมุ่งหมายโดยการมีวิสัยทัศน์และมีจุดมุ่งหมายหลักที่ชัดเจนทำให้พนักงานบริษัทเอกชนมีแรงจูงใจและเห็นคุณค่าของการเปิดอาเซียนทำให้พนักงานรู้จักปรับฟังความคิดที่แตกต่าง และนำความคิดที่เป็นประโยชน์มาใช้ เพื่อให้ตนเองและองค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้อย่างที่คาดหวัง

5.3.1.4 งานวิจัยนี้เป็นแนวทางสำหรับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจและนำไปสู่ความสำเร็จ

### 5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งทำให้ทราบว่าพนักงานบริษัทเอกชนเป็นบุคลากรที่สำคัญต่อองค์กรและของประเทศดังนั้นจะต้องมีการเตรียมตัวเพื่อสามารถรองรับต่อสภาวะที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยองค์กรจำเป็นต้องให้พนักงานในบริษัทมี การเปิดหูเปิดตารับรู้ข่าวสารข้อมูล พัฒนาบุคลิกภาพของตน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อเพื่อช่วยเหลือกัน เพื่อองค์กรจะมีความมั่นคงและเข้มแข็ง ที่จะตั้งรับได้อย่างทันถ่วงที ที่จะต้องพัฒนาความสามารถให้เทียบเท่าเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลที่ดีของพนักงานบริษัทและสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรที่จะศึกษา

5.3.2.1 ฝึกประสบการณ์เกี่ยวกับความรอบรู้ด้านประชาคมอาเซียน เพื่อให้ความรู้ แก่พนักงานอย่างทั่วถึง

5.3.2.2 ควรสอดแทรกเรื่องอาเซียนในการจัดการอบรมต่างๆเพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

5.3.2.3 พนักงานควรจะต้องเร่งพัฒนาตนเองโดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น สามารถออกไปแข่งขันให้ทัดเทียมได้ในตลาดแรงงานเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ สมรักษ์. (2555). พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารความรู้ทัศนคติและแนวโน้มพฤติกรรมต่อเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2014). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. *Journal of Management Sciences*, 31(1).
- ไกรจิตต์ สุตะเมือง. (2549). อิทธิพลของการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ที่มีต่อความตั้งใจซื้อซ้ำของธุรกิจรถยนต์นั่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, การรับรู้ของประชาชนที่มีต่อมลพิษของโรงงาน. (ม.ป.ป). สืบค้นจาก <http://www.exmba.buu.ac.th/research/Nonthaburi/PM5/51722260/ch2.pdf>
- การศึกษาวินิจฉัยบุคลิกภาพของพนักงานขายที่สัมพันธ์กับยอดขายของบริษัทก๊อปปี้เทคซ์ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. (ม.ป.ป.). สืบค้นจาก [http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book\\_id=198293](http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=198293).
- จุไรรัตน์ แสงบุญนำ. (2554). ความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนการเตรียมความพร้อมของไทยเพื่อ การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. สืบค้นจาก <http://www.reo8.moe.go.th/index.php/knowledgeasean/383--asean>.
- เฉียบ ไทยยิ่ง. (2539). ประสิทธิภาพของระบบเปิด: กรณีศึกษาการบริหารของคณะผู้บริหารระดับอธิการบดีและรองอธิการบดีสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชานูซี ยีปง และชวลิต เกิดทิพย์. (2547). วัฒนธรรมองค์การระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 24(2).
- ธีรภัทร วานิชพิทักษ์. (2555). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นวลพรรณ วุฒิชัยนานนท์. (2555). วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภาพร พวงมี. (2554). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลกับพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปราณี อินทวงศ์. (2550). *ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย. *WMS Journal of Management*, 1 (1), 29 – 45.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปรีชา เชาวลิทวงศ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 10-12*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เลิศ ไชยณรงค์. (2536). *อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้จัดการประจำ การประปาส่วนภูมิภาค ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2544). *การพัฒนาต้นแบบการบริการสาธารณะที่เป็นเลิศ กรณีศึกษาจากต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สหાયบล็อทและการพิมพ์.
- วีไล แจ้งบุญ. (2555). *ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน.
- วีรากร อุดรเลิศ. (2555). *การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา: พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านแยงอำเภอ นครไทย จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิกานดา วรรณวิเศษ. (2555). *เรื่องการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. บทความวิชาการ, 206 มีนาคม 2555* .
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชนา.

- วรัญชลี สุमितไพบูลย์ และนางลักษณ์ มโนวัลย์เลา. (2557). *การรับรู้และศักยภาพความพร้อมต่อการเปิดเสรีบริการด้านการท่องเที่ยวตามกรอบ ASEAN Economic Community (AEC) ชายหาดบางแสน จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริภา รุ่งสว่าง. (2555). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). *การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล. (2552). *การแพทย์ไทยที่เปลี่ยนไปในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. *จุลสารคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มศว (Dean's report), 31* เดือนตุลาคม).
- สมใจ กงเดิม. (2556). *การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- สมัย จิตหมวดด. (2521). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาณี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงสุรีย์ สำอางค์กุล. (2539). *จิตวิทยาบุคลิกภาพ สหสวรรค์ เล่ม 3*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- หोजดหมายเหตุ. (2555). *ธุรกิจบนถนนสีลม*. สืบค้นจาก <http://haab.catholic.or.th/silom/silom3/silom3.html>.
- อภิชัย พรหมพิทักษ์กุล. (2540). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการมาใช้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของที่ว่าการอำเภอที่มีการรื้อปรับระบบและที่ไม่มีการรื้อปรับระบบ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2555). *องค์กรเป็นของพนักงานทุกคน*. สืบค้นจาก <http://orchidslingshot.com/forum/index.php?topic=379.0>.
- Denison, D.R. (1990). *Culture and symbols in organizations. Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.

## ภาคผนวก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มี  
ประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ย่านสีลม  
กรุงเทพมหานคร

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพร้อมและประสิทธิผลการทำงานของ  
พนักงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอนคือ

- 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) แบบสอบถามรับรู้ข้อมูลการรวมตัวทางเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อเตรียมความพร้อม  
กับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
- 3) แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกับการเข้าสู่  
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
- 4) แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมกับการ  
เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
- 5) แบบสอบถาม ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่มีความพร้อมกับการเข้าสู่  
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ( ) หญิง ( ) ชาย
2. อายุ ( ) 20-30 ปี ( ) 31-40 ปี ( ) 41-50 ปี
3. สถานภาพการสมรส ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่าร้าง/หม้าย
4. ระดับการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโทหรือสูงกว่า
5. ประเภทตำแหน่งงาน ( ) พนักงานระดับปฏิบัติการ  
( ) พนักงานระดับหัวหน้า  
( ) พนักงานระดับจัดการ (ระดับผู้จัดการ และ ผู้ช่วยผู้จัดการ )  
( ) พนักงานระดับบริหาร (ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป)

## 6. รายได้

- ( ) 10,001 – 20,000 บาท/เดือน
- ( ) 20,001 – 30,000 บาท/เดือน
- ( ) 30,001 – 40,000 บาท/เดือน
- ( ) 40,001 – 50,000 บาท/เดือน
- ( ) มากกว่า 50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป





ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลการรวมตัวทางเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อเตรียมความพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง เพื่อแสดงถึงระดับความพร้อมด้านการรับรู้ของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ตามความคิดเห็นของท่าน โดยตัวเลขแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยที่สุด

| ความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับ<br>ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน<br>AEC (ASEAN Economic<br>Community) | ระดับความรู้ความเข้าใจ |            |                |             |                   |
|--|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด<br>[5]       | มาก<br>[4] | ปานกลาง<br>[3] | น้อย<br>[2] | น้อยที่สุด<br>[1] |
| <b>ด้านการรับรู้</b>   |                        |            |                |             |                   |
| 1. ท่านมีการรับรู้ข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC จากสื่อต่างๆ                          |                        |            |                |             |                   |
| 2. ท่านมีการค้นคว้าหาข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC ด้วยตัวเอง จากแหล่งข้อมูลต่างๆ     |                        |            |                |             |                   |
| 3. ท่านมีการรับรู้ข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC จากคนในครอบครัว                       |                        |            |                |             |                   |
| 4. ท่านมีการรับรู้ข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC จากกลุ่มเพื่อน                        |                        |            |                |             |                   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 5. ท่านมีการรับรู้ข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AECจากภาครัฐ  |  |  |  |  |  |
| 6. ปัจจุบันองค์กรของท่าน มีการวางแผนขยายกิจการ เพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน                |  |  |  |  |  |
| 7. ท่านคิดว่าท่านมีความกระตือรือร้น ในการหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC |  |  |  |  |  |
| 8. ท่านทราบแหล่งที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับระบบที่จะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC                     |  |  |  |  |  |
| 9. การเปิดการค้าเสรีอาเซียน AEC ให้ประโยชน์ต่อท่าน   |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)**

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในตาราง เพื่อแสดงถึงระดับความพร้อมด้านบุคลิกภาพ การทำงานของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ตามความคิดเห็นของท่าน

โดยตัวเลขแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยที่สุด

| ความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน<br>AEC (ASEAN Economic Community)   | ระดับความรู้ความเข้าใจ |         |             |          |                |
|---|------------------------|---------|-------------|----------|----------------|
|   | มากที่สุด [5]          | มาก [4] | ปานกลาง [3] | น้อย [2] | น้อยที่สุด [1] |
| <b>ด้านบุคลิกภาพ</b>  |                        |         |             |          |                |
| 1.ท่านได้รับการอบรมด้านกริยามารยาทให้แสดงออกถึงความสุภาพ การยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดจาด้วยถ้อยคำและน้ำเสียงสุภาพ เพื่อต้อนรับเข้าสู่ AEC |                        |         |             |          |                |
| 2.ท่านมีการฝึกฝนด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาอาเซียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะดวกต่อการติดต่อสื่อสาร                                   |                        |         |             |          |                |
| 3. ท่านสามารถในการให้บริการ เช่น การตอบคำถาม ให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้ใช้บริการ โดยใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร                    |                        |         |             |          |                |
| 4.ท่านสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อต้อนรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC  |                        |         |             |          |                |
| 5.ท่านเพิ่มขีดความสามารถโดยการเข้าอบรมฟังบรรยายการ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC                                   |                        |         |             |          |                |
| 6.ท่านเป็นคนที่เปิดใจและยอมรับในความคิดใหม่ๆ เมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น  |                        |         |             |          |                |
| 7. ท่านกล้าที่จะแสดงออกเมื่อทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ   |                        |         |             |          |                |

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมกับการเข้าสู่  
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในตาราง เพื่อแสดงถึงระดับความพร้อมเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรม  
การทำงานในองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ตาม  
ความคิดเห็นของท่าน

โดยตัวเลขแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยที่สุด

| ท่านมีความรู้และเข้าใจ<br>เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจ<br>อาเซียน<br>AEC (ASEAN Economic<br>Community)   | ระดับความรู้ความเข้าใจ |            |                |             |                   |
|--|------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด<br>[5]       | มาก<br>[4] | ปานกลาง<br>[3] | น้อย<br>[2] | น้อยที่สุด<br>[1] |
| <b>ด้านวัฒนธรรมการทำงาน</b>  |                        |            |                |             |                   |
| 1. องค์กรมุ่งเน้นให้รู้จักกับฟัง<br>ยอมรับคำแนะนำ เห็นคุณค่า<br>ของความคิดที่แตกต่าง และ<br>นำความคิดที่เป็นประโยชน์<br>มาใช้ เมื่อเข้าสู่ประชาคม<br>เศรษฐกิจอาเซียน |                        |            |                |             |                   |
| 2. องค์กรของท่าน มีการ<br>พัฒนาศักยภาพของบุคลากร<br>เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการ<br>เปิดประชาคมเศรษฐกิจ<br>อาเซียน AEC   |                        |            |                |             |                   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 3. องค์กรของท่าน มี การศึกษาสู่ทางการค้าใหม่ๆ รวมถึงช่องทางในด้านธุรกิจ อื่นๆ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง |  |  |  |  |  |
| 4. ท่านคิดว่า AEC มีผลกระทบ ต่อการทำงานในองค์กรของ ท่าน  |  |  |  |  |  |
| 5. ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่จะ เผยแพร่วัฒนธรรมอันดีงาม ของประเทศ   |  |  |  |  |  |
| 6. องค์กรมุ่งเน้นให้พนักงาน รู้จักรับฟังยอมรับคำแนะนำ เห็นคุณค่าของ ความคิดที่ แตกต่าง                   |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 5** แบบสอบถาม ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกับ

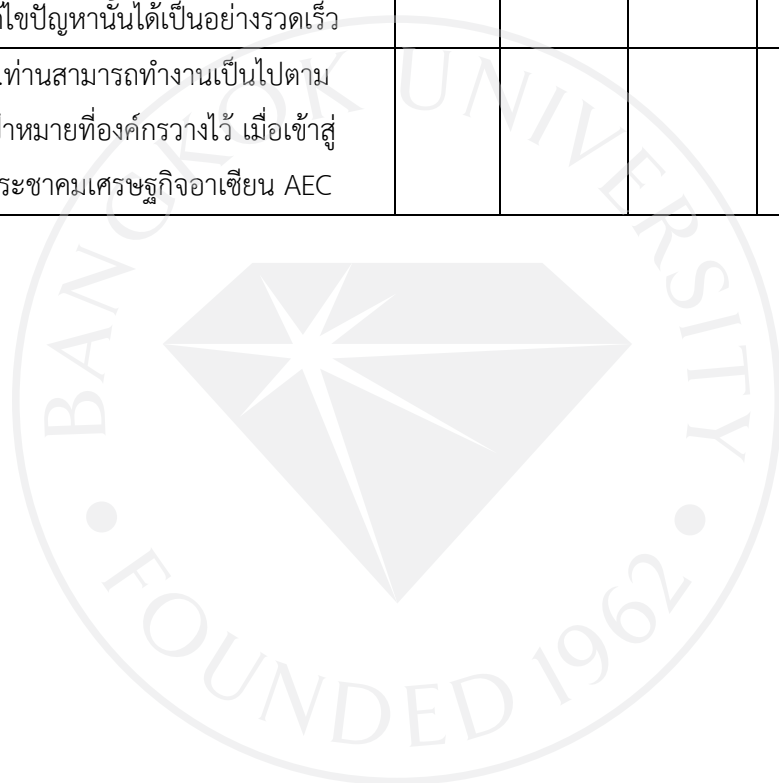
การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในตาราง เพื่อแสดงถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ตามความคิดเห็นของท่าน

- โดยตัวเลขแต่ละตัวมีความหมายดังนี้
- 5 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด
  - 4 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลมาก
  - 3 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลปานกลาง
  - 2 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อย
  - 1 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด

| ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน<br>AEC (ASEAN Economic Community)                    | ระดับประสิทธิผลในการทำงาน |            |                |             |                   |
|--|---------------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|  | มากที่สุด<br>[5]          | มาก<br>[4] | ปานกลาง<br>[3] | น้อย<br>[2] | น้อยที่สุด<br>[1] |
| <b>ด้านประสิทธิผลการทำงาน</b>  |                           |            |                |             |                   |
| 1.ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีความพร้อมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน                                      |                           |            |                |             |                   |
| 2.ท่านสามารถเผชิญกับการแข่งขันอย่างสูงเมื่อมีการเปิดเสรีด้านแรงงานฝีมือ / นักวิชาชีพ เมื่อเข้าสู่ AEC      |                           |            |                |             |                   |
| 3.ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและท้าทายเพื่อรองรับการแข่งขันเมื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC  |                           |            |                |             |                   |
| 4.ท่านมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหากอยู่ในสภาวะกดดัน เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน |                           |            |                |             |                   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 5.ท่านตระหนักถึงการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดในการทำงานเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC |  |  |  |  |  |
| 6.ท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและเกณฑ์ที่องค์กรวางไว้ตามกฎหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC               |  |  |  |  |  |
| 7.เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีรวดเร็ว  |  |  |  |  |  |
| 8.ท่านสามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC                      |  |  |  |  |  |



### ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล                      บุชญา ประดิษฐ์พร  
อีเมล                                boochaya@gmail.com  
ประวัติการศึกษา                 ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต พ.ศ. 2554  
   มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสุราษฎร์ธานี พ.ศ.2549





มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 10 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) บุษกัญ ประดิษฐ์พร อยู่บ้านเลขที่ 4288/1189

ชอย - ถนน พระราม 4 ตำบล/แขวง พระโขนง

อำเภอ/เขต คลองเตย จังหวัด กทม. รหัสไปรษณีย์ 10110

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560200946

ระดับปริญญา  ตรี  โท  เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ การเตรียมความพร้อม ด้านการรับวิ ดันนคติภาพ เบล:

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในประเทศไทย

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่น ๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( ..... )

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)  
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลีมลาวีลย์)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)  
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร