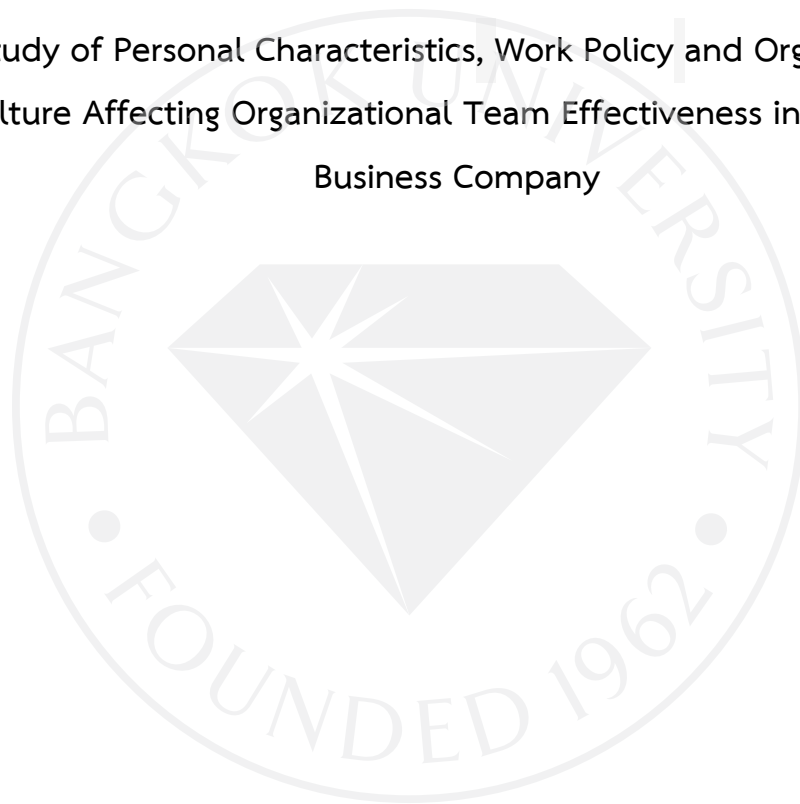


การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อ
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจ
ยางพาราแห่งหนึ่ง

A Study of Personal Characteristics, Work Policy and Organizational
Culture Affecting Organizational Team Effectiveness in A Rubber
Business Company



การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการ
ทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

A Study of Personal Characteristics, Work Policy and Organizational Culture Affecting
Organizational Team Effectiveness in A Rubber Business Company



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2560



© 2562

Yufang Shu

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัย SHU YUFANG

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

21 สิงหาคม 2562

Yufang Shu. ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สิงหาคม 2562, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง (72 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง และ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทสาขาจังหวัดอุดรธานี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจังหวัดตรัง ภาคใต้ จำนวน 400 คน และวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมมติฐาน ใช้ใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และเมื่อพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบด้วยวิธีของเซฟเฟ่ และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่าด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านแผนก และด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แต่ด้านเพศ ด้านอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการทดสอบการถดถอยอย่างง่ายพบว่านโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: นโยบายการทำงาน, วัฒนธรรมการทำงาน, ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

Shu, Y. M.B.A., August 2019, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Personal Characteristics, Work Policy and Organizational Culture Affecting Organizational Team Effectiveness in A Rubber Business Company (72 pp.)

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

ABSTRACT

The purpose of this research was to 1) study the differences of personal data affecting effectiveness of teamwork of the organization in the case of a rubber business company 2) study the work policy factor affecting effectiveness of teamwork of the organization for a case study of a rubber business company, and 3) study the organizational culture factor affecting effectiveness of teamwork of the organization for a case study of a rubber business company. A study of personal characteristics, work policy and organizational culture affecting organization team effectiveness in a rubber business company used the questionnaire set to be the instrument in order to collect data from a rubber business company at udonthani branch in the north east and trang branch in the southern region with 400 persons. The statistics, which was used to report the data, was the descriptive statistics: frequencies, percentages, means and standard deviations, Independent samples t-test, One-way ANOVA with the Scheffe's multiple compararisons, and the simple regression analysis is used in order to analyze the data. It was found different status, educational level, department, and income affected effectiveness of teamwork of the organization, however; the difference of gender and age did not affect effectiveness of team work of the organization with the statistical significance of 0.05. The result of simple regression analysis found that work policy and organizational culture affected effectiveness of teamwork of the organization

Keywords: Work Policy, Organizational Culture, Organizational Team Effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคลซึ่งท่านได้อบรม ชี้แนะ อธิบายถึงแนวทางข้อคิดเห็นต่างๆ ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัย และช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณา ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนตลอดการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนและคอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ คอยให้คำปรึกษา ตลอดจนเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้เสมอมา

Yufang Shu

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ประวัติและความเป็นมาของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง	6
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	24
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4 สมมติฐานการวิจัย	26
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	27
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน	31
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน	33
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 (ต่อ) ผลการวิจัย	
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	36
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 อภิปรายผล	53
5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย	61
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	66
ประวัติผู้เขียน	72
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ	28
ตารางที่ 4.2: จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	29
ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	29
ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	30
ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนก	30
ตารางที่ 4.6: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	31
ตารางที่ 4.7: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน	31
ตารางที่ 4.8: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน	33
ตารางที่ 4.9: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	35
ตารางที่ 4.10: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ	37
ตารางที่ 4.11: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ	38
ตารางที่ 4.12: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพ	39
ตารางที่ 4.13: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามสถานภาพ	40
ตารางที่ 4.14: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา	41
ตารางที่ 4.15: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามระดับการศึกษา	42
ตารางที่ 4.16: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามแผนก	43
ตารางที่ 4.17: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามแผนกงาน	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	46
ตารางที่ 4.19: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	47
ตารางที่ 4.20: ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านนโยบายการทำงานมีผลต่อ ตัวแปรตามที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Simple Regressions	48
ตารางที่ 4.21: ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง	49
ตารางที่ 4.22: ความมีอิทธิพลของ Model	50
ตารางที่ 4.23: ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานมีผลต่อ ตัวแปรตามที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Simple Regressions	51
ตารางที่ 4.24: ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง	51
ตารางที่ 4.25: ความมีอิทธิพลของ Model	52

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดของการวิจัย

หน้า

4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยางพารา เป็นพืชที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ และเป็นอุตสาหกรรมหลัก และยังเป็นตัวกระตุ้นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจไทย และชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรกว่า 1.44 ล้านครัวเรือน โดยประเทศไทยเป็นผู้ผลิตและส่งออกอันดับหนึ่งของโลกตั้งแต่ปี 2534 จนถึงปัจจุบัน ข้อมูลภาพรวมยางพาราไทยปี 2560 ประเทศไทยมีพื้นที่ปลูกยางพาราทั่วประเทศ 22.95 ล้านไร่ เนื้อที่กรีต 20.54 ล้านไร่ ผลผลิต 4.56 ล้านตัน ใช้ในประเทศ 620,000 ตัน และส่งออกยางแผ่นรมควัน (RSS) น้ำยางข้น (Concentrated Latex) ยางแท่งเอสทีอาร์ (STR) และอื่นๆ 3.19 ล้านตัน (ที่มา สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร) มีมูลค่าส่งออกรวมทั้งสิ้นมากกว่า 2.5 แสนล้านบาท ต้นยางพาราเป็นต้นไม้ยืนต้นขนาดใหญ่ โดยนำเข้ามาเพราะปลูกในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่สมัยที่ใช้ชื่อว่า "สยาม" ประมาณปี พ.ศ. 2425 เมื่อปี พ.ศ. 2442 พระยารัษฎานุประดิษฐ์มหิศรภักดี (คอซิมบี๊ ณ ระนอง) ได้นำต้นแรกของประเทศมาปลูกที่อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง จึงได้รับเกียรติว่าเป็น "บิดาแห่งยาง" จากนั้นพระยารัษฎานุประดิษฐ์ ได้ส่งคนไปเรียนวิธีการปลูกยางพาราเพื่อมาสอนประชาชนพร้อมนำพันธุ์ยางไปแจกจ่าย และส่งเสริมให้ประชาชนปลูกกันทั่วไป ซึ่งในยุคนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นยุคตื่นยางพาราและประชาชนจึงเรียกยางพารานี้ว่า "ยางเทศา" ต่อมาประชาชนได้นำเข้ามาปลูกเป็นสวนยางพารามากยิ่งขึ้น และได้มีการขยายพื้นที่ในการปลูกยางพาราไปในจังหวัดภาคใต้รวมทั้ง 14 จังหวัด ซึ่งตั้งแต่จังหวัดชุมพรลงไปจนถึงจังหวัดที่ติดชายแดนประเทศมาเลเซีย การพัฒนากิจการอุตสาหกรรมยางพาราของประเทศได้เจริญรุดหน้าเรื่อยมาจนทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีทั้งการผลิตและส่งออกยางพาราได้มากที่สุดในโลก (อ้างอิง)

ห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมยางพาราไทย ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมขั้นต้นหมายถึงเกษตรกรสวนยาง ซึ่งเป็นผู้ปลูกยางพารา กรีตน้ำยางสด และบางรายมีการแปรรูปยางเบื้องต้นในรูปแบบของยางแท่ง (อาทิ ยางก้อนถ้วย เศษยาง ยางแผ่นดิบ รวมถึง "ยางเครป" ที่เริ่มมีการผลิตมากขึ้นโดยกลุ่มเกษตรกรเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ยางขั้นต้น) ซึ่งผลผลิตยางขั้นต้นเกือบทั้งหมดของไทยใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมยางพาราชั้นกลางในประเทศ 2) อุตสาหกรรมชั้นกลาง หรืออุตสาหกรรมยางพาราแปรรูปเป็นการนำผลผลิตยางขั้นต้นจากเกษตรกรมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ยางชั้นกลาง (Semi-finished Products) อาทิ ยางสกิมบล็อก (Skim Block) ยางแผ่นรมควัน (RSS) น้ำยางข้น (Concentrated Latex) ยางแท่งเอสทีอาร์ (STR) ยางผสม (Compound Rubber) ที่มีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับเป็นวัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ยางขั้นปลายทั้งในและต่างประเทศ และ 3) อุตสาหกรรมขั้นปลาย หรืออุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง อาทิ ยางรถยนต์ ถุงมือยาง ถุงยางอนามัย ยาง

ยืด รองเท้ายาง เป็นต้น โดยในการผลิตผลิตภัณฑ์ยางบางประเภทอาจใช้ยางสังเคราะห์ (Synthetic Rubber: SR) ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีที่สังเคราะห์ขึ้นเพื่อทดแทนยางธรรมชาติ เป็นวัตถุดิบร่วมด้วยเพื่อให้มีคุณสมบัติเหมาะสำหรับการผลิตผลิตภัณฑ์ยางขึ้นปลายแต่ละประเภทในปัจจุบันถึงแม้ว่าไทยจะเป็นประเทศผู้ผลิตและส่งออกยางพาราอันดับหนึ่งของโลก รวมถึงอุตสาหกรรมยางพาราของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศ แต่จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีความต้องการใช้ยางพาราภายในประเทศน้อยมาก อันเป็นผลจากการที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมยางพาราในระดับต้นน้ำ เป็นหลัก และมีการสนับสนุนอุตสาหกรรมการแปรรูปยางพารา(กลางน้ำ) โดยผลผลิตยางพาราขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่จะถูกส่งออกไปขายยังตลาดในเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น จีน มาเลเซีย รวมทั้งตลาดในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ไม่ได้นำมาสร้างมูลค่าเพิ่มหรือใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตของอุตสาหกรรมต่อเนื่องภายในประเทศเท่าที่ควร นอกจากนี้ไทยไม่ได้เป็นประเทศผู้ส่งออกยางพาราเพียงรายเดียวของโลก และตลาดยางพาราโลกก็ไม่ได้เป็นตลาดผู้ขายน้อยราย กอปรกับบางประเทศในภูมิภาคอาเซียน อินโดนีเซีย เวียดนาม มาเลเซีย เป็นต้น ได้พยายามยกระดับอุตสาหกรรมยางพาราภายในประเทศอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งผลให้ไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงการแข่งขันที่สูงขึ้นในอนาคตได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องพัฒนาอุตสาหกรรมยางพารา เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศให้สูงขึ้น หรืออย่างน้อยที่สุดเพื่อคงความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศให้อยู่ในระดับเดิม เพราะการสูญเสียความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ ย่อมหมายถึงภาวะตกต่ำทั้งในด้านการลงทุน การผลิต สินค้า การจ้างงาน รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรภายในประเทศ (สุธี อินทรสกุล, บัญชา สมบูรณ์สุข และปวีชญ์ พิทยาภินันท์, 2560)

บริษัทเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีกลุ่มบุคคลซึ่งมีกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไว้ชัดเจน ปัจจุบันพบว่าองค์กรหลายๆ แห่ง ที่ได้รับปัญหาหนักที่สุดในเรื่อง “คน” บริษัทส่วนใหญ่จึงจะมีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องบริหารทรัพยากรบุคคล จะกำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูงดูแลรับผิดชอบงานโดยเฉพาะ ประกอบด้วยระบบการสรรหาว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการทำงาน การจัดสวัสดิการไปจนถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการ และกิจกรรมสัมพันธ์ ซึ่งเป้าหมายสูงสุดก็คือ การทำให้พนักงานทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล อันจะส่งผลให้บริษัทมีความเข้มแข็ง และสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงและแข่งขันได้อย่างเต็มประสิทธิผลจน

สร้างผลกำไรได้เพิ่มขึ้นในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน

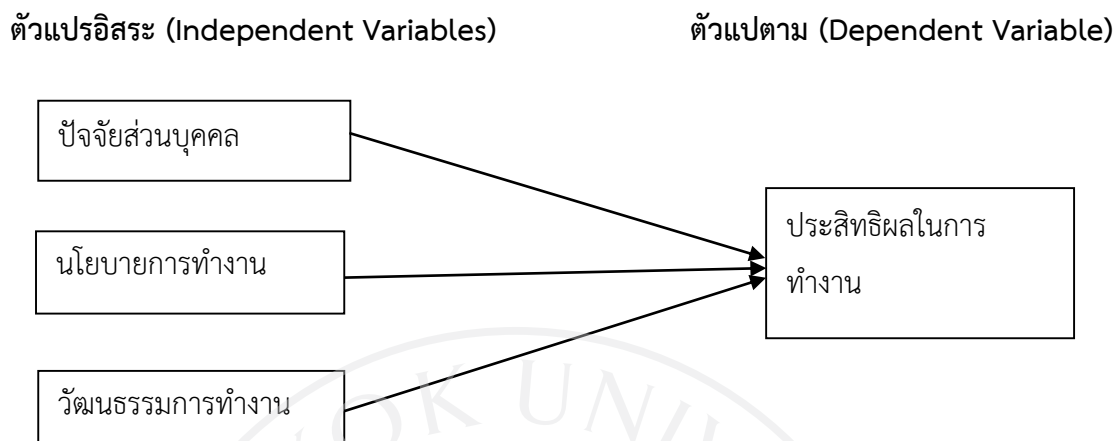
1.3.2 อิทธิพลของนโยบายการทำงาน มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

1.3.3 อิทธิพลของวัฒนธรรมการทำงานมีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน และตัวแปรตาม 1 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปรโดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดของการวิจัย



1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 คาดว่าสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในด้านการบริการภายในของการทำธุรกิจยางพาราของบริษัทแห่งหนึ่งสำหรับผลการวิจัยนี้

1.5.2 คาดว่าจะนำไปปรับปรุงแก้ไขคุณภาพการบริหารภายในของบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งสำหรับผลการวิจัยนี้

1.5.3 คาดว่าจะเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาด้านนโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งสำหรับผลการวิจัยนี้

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ประเภท และรูปแบบวิธีการวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่มีการใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลนโยบายการทำงาน ข้อมูลวัฒนธรรมการทำงาน ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ซึ่งพนักงานบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

1.6.2 ประชากรที่มีการใช้ จะเป็นพนักงานบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง โดยมีการทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่ผู้วิจัยได้ทำงานอยู่ในทั้งสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือจังหวัดอุดรธานี และสาขาภาคใต้คือจังหวัดตรัง เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $+5\%$ ซึ่งได้ขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างละ 200 คน จากพนักงานบริษัทของผู้วิจัยที่ทำงานอยู่ในจังหวัดอุดรธานี และจังหวัดตรัง โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการแจกแบบสอบถาม

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้อมูลส่วนบุคคลหมายถึง ข้อมูลทางด้านเพศสภาพ สถานภาพสมรส อายุ การศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน และระดับรายได้

นโยบาย หมายถึง แนวทาง หรือวิธีการเพื่อการดำเนินการที่รัฐบาล หรือสถาบัน หรือกลุ่ม หรือบุคคล ซึ่งเลือกจากทางเลือกหลายๆ ทาง เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน โดยปกติจะสะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินใจในปัจจุบันเพื่อการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อความดีในอนาคต

วัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งอย่างที่บุคคลมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นภูมิปัญญาที่ผู้คนในแต่ละสังคมรุ่นก่อนๆ คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาขึ้นจากของเดิม แล้วถ่ายทอดสืบทอดมายังคนรุ่นหลัง โดยผ่านทางกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ วัฒนธรรมจึงนับเป็นภูมิปัญญาหรือมรดกทางสังคมอย่างหนึ่ง ตัวอย่างของวัฒนธรรมสำคัญ ได้แก่ ภาษา ธรรมเนียม ประเพณี ศิลธรรม กฎหมาย วิธีการดำเนินชีวิต เครื่องมือเครื่องใช้ ศิลปะ วิทยาศาสตร์ การปกครอง ศาสนา รวมถึงอุปกรณ์ที่เป็นวัตถุหรือสิ่งประดิษฐ์ โดยวัฒนธรรมต่างๆ นั้นสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อให้สอดคล้องกับกาลสมัย

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป้าหมายที่พึงปรารถนา หรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือ การบรรลุตามวัตถุประสงค์ และพิจารณาจากการนำผลลัพธ์ของกิจการโครงการ หรือกิจกรรมที่ได้รับไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การร่วมกันดำเนินงานของสมาชิกในทีมมากกว่าหนึ่งคนโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นอยู่ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทุกคนต้องยอมรับร่วมกันในสิ่งที่สมาชิกได้ทำไป แล้วมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องการศึกษาการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ได้มีการอธิบายตามรายการดังนี้

2.1 ประวัติและความเป็นมา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านประชากรศาสตร์

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านนโยบายการปฏิบัติงาน

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน

2.2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจะมีการอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียดดังนี้

2.1 ประวัติและความเป็นมาของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

บริษัทยางพาราแห่งนี้ ก่อตั้งขึ้นภายใต้ความสัมพันธ์เป็นมิตรระหว่างรัฐบาลจีนกับไทยทั้งสองประเทศโดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการหลายหน่วยงาน เช่นคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนหรือ BOI องค์การบริหารส่วนตำบล กับหน่วยงานอุตสาหกรรมจังหวัด ฯลฯ เป็นต้น และเป็นโครงการลงทุนเองในด้านกิจการแปรรูปยางพาราจากวัตถุดิบยางกล้วยของชาวสวนโดยตรง บริษัทแม่ เป็นรัฐวิสาหกิจการเกษตรของกระทรวงการเกษตรจีนซึ่งประกอบกิจการยางพาราจากยาธรรมชาติ ตั้งแต่การเพาะปลูก การแปรรูป การจำหน่าย จนถึงการวิจัยพัฒนาครบวงจรมา 60 ปี ภายในประเทศจีน

บริษัทยางพาราแห่งนี้ ได้มีการจดทะเบียนเมื่อปีพ.ศ. 2549 โดยมีทุนจดทะเบียน 374 ล้านบาท มีพื้นที่ 251 ไร่ และมีพนักงาน 500 คน กำลังการผลิตผลิตภัณฑ์ STR20 น้ำยางข้นและยางผสมรวมกันเกือบสองแสนตันต่อปี ตั้งแต่ก่อตั้งบริษัทเป็นต้นมา บริษัทได้บริหารงานภายใต้ต้นนโยบายวิสัยทัศน์ ชื่อสัตย์ เป็นแท้จริง พัฒนา และสร้างสรรค์ และนโยบายคุณภาพคือ คุณภาพดีเยี่ยม สู้ความพึงพอใจของลูกค้า พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนโยบายสิ่งแวดล้อมคือ ปฏิบัติตามกฎหมาย ท้องถิ่นสนองกับความต้องการลูกค้า การผลิตด้วยความสะอาดป้องกันมลพิษ ร่วมมือร่วมใจกัน

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้ผ่านการรับรองจาก ISO9001:2008 และ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม 14001:2004 และได้รับอนุญาตเป็นผู้วิเคราะห์ทดสอบคุณภาพยาง รับรองผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดี และได้รับการชื่นชมพร้อมกันจากลูกค้าทั้งภายในและต่างประเทศ

ในระหว่างการลงทุนต่างประเทศ บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักการพื้นฐาน “สร้างผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน” เสมอ ยึดมั่นในแนวคิดคุณภาพดีเยี่ยม สิ่งแวดล้อมอันดับหนึ่ง การควบคุมต้นทุน และการแสวงหาความเป็นเลิศ โดยใช้รูปแบบการจัดการที่ได้มาตรฐาน มีขั้นตอน เป็นอัตโนมัติ ยึดมั่นในการดำเนินกิจการตามจารีตประเพณี เคารพวัฒนธรรมท้องถิ่นและปฏิบัติตามระบบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยึดมั่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืนเสมอโดยเน้นการเสริมสร้างการสื่อสารที่ดีกับรัฐบาลท้องถิ่นและเพื่อนบ้านรักษาความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับรัฐบาลไทย ยึดมั่นในหลักการที่ให้ความสำคัญกับบุคคลเป็นหลัก เน้นปลูกฝังการใช้ความสามารถของบุคลากรท้องถิ่น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนกันทางวัฒนธรรมระหว่างจีนและไทยโดยผ่านการดำเนินการตามกลยุทธ์ “ความเป็นท้องถิ่น”

ในขณะที่บริษัทฯ กำลังพัฒนาอย่างมั่นคงต่อเนื่อง เสริมสร้างการแลกเปลี่ยนในด้านเทคโนโลยีทางอุตสาหกรรม กับประสบการณ์การบริหารจัดการ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจทางอุตสาหกรรมท้องถิ่น ส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสวัสดิการ สาธารณะอย่างมีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บริษัทฯ จะดำเนินการต่อให้ลงลึกไปตามกลยุทธ์ของ "หนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง" มุ่งเน้นการปรับปรุงระดับการบริหารจัดการขององค์กรและการอัปเดตการประยุกต์ใช้ในด้านเทคโนโลยีใหม่ ทางบริษัท พร้อมทั้งจะพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา การจ้างแรงงาน ของชาวชุมชนพื้นที่ และใกล้เคียงต่อไป

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้น ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ ขนาดของครอบครัว สถานภาพของครอบครัว อาชีพ และการศึกษา ซึ่งเป็นที่นิยมนำมาใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด โดยประชากรศาสตร์เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและสามารถนำค่าสถิติที่วัดได้ของลักษณะทางประชากรศาสตร์เหล่านี้มาช่วยในการกำหนดกลุ่มตลาดเป้าหมาย ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ แบ่งได้ดังต่อไปนี้

1. อายุ (Age) กลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการผลิตภัณฑ์ และมีการตอบสนองต่อผลิตภัณฑ์ต่างกัน นักการตลาดจึงมีการใช้ประโยชน์จากอายุของบุคคลซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล นักการตลาดได้มีการค้นคว้าศึกษาความต้องการของ Niche market โดยมีการมุ่งความสำคัญไปที่ตลาดผู้บริโภคที่มีอายุส่วนนั้น

2. เพศ (Sex) ปัจจุบัน ตัวแปรด้านเพศนี้ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการบริโภคเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อาจมีสาเหตุที่มาจากคนที่ผู้เป็นสตรีมีการออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น นักการตลาดจึงจำเป็นต้องศึกษาตัวแปรด้านเพศนี้อย่างรอบคอบ

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ครอบครัวที่มีลักษณะเป็นเป้าหมายสำคัญในการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค ก็มีความสำคัญเช่นกัน นักการตลาดมักจะสนใจจำนวน และลักษณะของบุคคลในครอบครัวที่ใช้สินค้าตัวใดตัวหนึ่ง และสนใจนำไปวิจัยส่วนบุคคลไปพิจารณา และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครอบครัว เพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้มีความเหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, Education and Occupation) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการกำหนดแบ่งส่วนการตลาด นักการตลาดโดยทั่วไปมักจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย อย่างไรก็ตาม ครอบครัวที่มีรายได้ที่ต่ำกว่ามักจะมีตลาดที่เป็นตลาดขนาดใหญ่กว่า ปัญหาสำคัญคือ การแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียว โดยรายได้จะเป็นตัวชี้บอกว่า มีหรือไม่มีความสามารถในการซื้อสินค้า ในขณะที่เดียวกัน การเลือกสินค้าที่แท้จริงนั้น อาจขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์อื่นๆ เช่น รูปแบบการดำรงชีวิต ระดับการศึกษา ค่านิยม รสนิยม อาชีพ ฯลฯ ถึงแม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่นิยมใช้มาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยงความสัมพันธ์หลักเกณฑ์รายได้เข้าร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์อื่น เพื่อกำหนดตลาดเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้น เช่น กลุ่มรายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อาชีพ และเพศร่วมกัน (อิรพล กาญจนธัญรัตน์, 2554)

นอกจากนี้ Belch & Michael (2005) ได้อธิบายแนวคิดทฤษฎีด้านปัจจัยส่วนบุคคลไว้ว่า ลักษณะหรือปัจจัยในด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วย รายได้ อาชีพ การศึกษา เพศ ขนาดครอบครัว อายุ สถานภาพครอบครัว เป็นสิ่งที่นักการตลาดนำมาใช้พิจารณาแบ่งสัดส่วนของตลาด เพราะช่วยให้เห็นถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่างได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เพศ (Sex) ที่ต่างกันจะมีทัศนคติ การตัดสินใจ และการรับรู้ ในการเลือกซื้อสินค้าแตกต่างกัน มักเกิดจากสาเหตุด้านการเลี้ยงดูและการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กหญิงและเด็กชายที่แตกต่างกันมากอย่างเช่นประเทศไทย เด็กชายมักถูกเลี้ยงให้มีความรับผิดชอบและกล้าแสดงออกเพื่อเป็นหัวหน้าครอบครัวในอนาคต และเด็กผู้หญิงมักถูกเลี้ยงให้มีความสงบเสถียรและเป็นผู้ตามที่ดี ทำให้มีแนวโน้มในการแสดงความคิดเห็นน้อยลง อาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทย เพศที่เป็นผู้ชายนั้นมีความแนวโน้มที่จะมีความเป็นผู้ตัดสินใจในการซื้อสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวมากกว่าเพศที่เป็นผู้หญิง แม้ว่าปัจจุบันจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมวัฒนธรรมไป แต่ความแตกต่างด้านพฤติกรรมในการซื้อของ เพศที่เป็นผู้ชาย และเพศที่เป็นผู้หญิงก็ยังคงมีความแตกต่างกันไม่น้อย

อายุ (Age) ของบุคคลที่ต่างกัน ทำให้การต้องการสินค้าพร้อมกับบริการที่แตกต่างกัน เช่น วัยรุ่นมักจะนิยมใช้สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ และชอบสินค้าทันสมัย กลุ่มผู้สูงอายุมักจะชอบสินค้าด้านการรักษาสุขภาพ ซึ่งได้มีการจัดแบ่งเป็นกลุ่มๆ ตามอายุและพฤติกรรมที่ใกล้เคียงกัน จะมีการแบ่งได้ตามดังนี้

กลุ่มวัยรุ่น (อายุระหว่าง 13-22 ปี) คนในกลุ่มวัยรุ่นนี้มีอำนาจในการตัดสินใจซื้อค่อนข้างสูง และมักจะใช้เวลาในการตัดสินใจซื้อค่อนข้างสั้น ความรอบคอบในการซื้อน้อย เพราะรายได้ทั้งหมด มักมาจากผู้ดูแลปกครอง วัยรุ่นมักชอบรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ๆ โดยที่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อกันให้การสร้างค่านิยมและรูปแบบแนวคิดใหม่ เช่น การแต่งตัว สถานที่ท่องเที่ยว ประเภทและตราสินค้าที่ซื้อโดยดาราวัยรุ่นที่ชื่นชอบไม่ว่าเป็นดาราไทยหรือ ดาราต่างประเทศก็ตาม ล้วนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้า

กลุ่มหนุ่มสาวไปจนถึงวัยกลางคน (อายุระหว่าง 20-45 ปี) คนกลุ่มนี้จะมีเหตุผลในการจับจ่ายใช้สอยเพิ่มมากขึ้น ไม่ค่อยยึดติดกับตราสินค้าที่มีความหรูหราหรือมีราคาแพงนัก โดยมีพฤติกรรมที่มีความน่าสนใจ คือ มักเลือกซื้อตามยี่ห้อของตนเอง คนกลุ่มนี้มักมองตรายี่ห้อสินค้าที่ถูกลงกว่าตรายี่ห้อหรูหราที่นิยมใช้ในกลุ่มคนที่มีเงิน ส่วนหนึ่งอาจเพราะมีอำนาจในการซื้อไม่เพียงพอ แต่สิ่งที่คนกลุ่มนี้แสดงออกมาจะไม่ได้อยู่ในลักษณะที่มีปมด้อย แต่จะพยายามสร้างแนวโน้มของกลุ่มตนเองว่าตรายี่ห้อที่ตนเลือกเป็นแบบทันสมัยที่สุด

กลุ่มวัยกลางไปถึงกลุ่มผู้สูงอายุ (อายุระหว่าง 45 ปีขึ้นไป) กลุ่มนี้มักมีอำนาจในการตัดสินใจบริโภคเพิ่มขึ้นจากเมื่อก่อน เนื่องจากมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีการลงทุนอย่างสำเร็จ คนกลุ่มนี้ทันสมัยมากขึ้น และรับฟังข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ แนวโน้มการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของ และบริการของคนกลุ่มนี้มาจากประสบการณ์และคนกลุ่มนี้มักเชื่อในการตัดสินใจของตนเองมากกว่าข้อมูลจากโฆษณาและการส่งเสริมการขาย การตัดสินใจซื้อของคนกลุ่มนี้ได้รับอิทธิพลจากคนในครอบครัวน้อย มีแนวโน้มการตัดสินใจซื้อสินค้าที่รู้จักคุ้นเคยมากกว่าที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และคนกลุ่มนี้มีความอ่อนไหวด้านราคาต่ำ โดยมีความยินดีที่จะชำระแพงขึ้นสำหรับสินค้าหรือมีการบริการที่ดีกว่า

สถานภาพการสมรส (Status) คือ หย่าร้าง เป็นหม้าย โสด และสมรส เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และมีความสำคัญมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้ในด้านผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรมในการซื้อมีความต้องการแบบไม่เหมือนกันกับคนอื่น เช่น ผู้ที่เป็นหม้าย หรือหย่าร้าง มักจะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหรา แฟชั่นและมีเอกลักษณ์สวยงาม

การศึกษา (Education) คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีแนวโน้มในการบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาระดับสูงมักจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ได้เยอะกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ จึงทำให้มีแนวโน้มในการบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพ

มากกว่า

อาชีพ (Occupation) ผู้ที่มีอาชีพแตกต่างกันมักมีความจำเป็นที่ต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น อาชีพเกษตรกรหรือ ช่างนาจะเลือกซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพและเลือกซื้อสินค้าที่เกี่ยวกับการผลิตเป็นส่วนใหญ่ พนักงานบริษัทต่าง ๆ มักซื้อสินค้าที่สามารถเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการมักซื้อสินค้าที่จำเป็น ส่วนนักธุรกิจมักซื้อสินค้าที่สามารถสร้างภาพพจน์ให้กับตนเองได้ ฯลฯ นักการตลาดจำเป็นต้องศึกษาสินค้าและบริการของบริษัทนั้นมีความเป็นที่ต้องการของคนที่อยู่ในกลุ่มอาชีพใด เพื่อที่บริษัทจะสามารถจัดเตรียมสินค้าและบริการที่มีความสอดคล้องตรงกับความต้องการของคนที่อยู่ในแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

รายได้ (Income) หรือสภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) รายได้หรือสภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละคนจะส่งผลกระทบต่อสินค้าพร้อมบริการที่บุคคลนั้น ๆ ได้มีการตัดสินใจซื้อ สถานภาพทางเศรษฐกิจ รวมถึง อำนาจในการซื้อ การออม ทศนคติและรายได้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน นักการตลาดจะต้องเล็งเห็นถึงแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคลนี้ เนื่องจากรายได้อาจจะมีผลต่ออำนาจในการซื้อ คนที่มีรายได้ต่ำมักชอบซื้อสินค้าที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพตนเอง และคนกลุ่มนี้มีความอ่อนไหวต่อราคาค่อนข้างมาก คนที่มีรายได้สูงมักชอบซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและมีราคาสูง โดยจะเน้นที่ภาพพจน์ของตราสินค้าเป็นหลัก

การศึกษาอาชีพกับ รายได้มีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในด้านความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่น ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงมักมีโอกาสเลือกอาชีพที่คิดว่าสามารถสร้างรายได้สูงมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า

จากแนวคิดด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลนี้ ผู้วิจัยสามารถทำการสรุปได้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ระดับการศึกษา อาชีพ เพศ อายุ และรายได้ของบุคคลที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มักมีพฤติกรรม อารมณ์ ค่านิยม และความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันด้วย หากนักการตลาดจะวางแผนทางการตลาดก็จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ เนื่องจากประชากรในกลุ่มเป้าหมายที่ไม่เหมือนกันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในการตัดสินใจที่จะซื้อสินค้าแตกต่างกันไปด้วย (มัทวัน กุศลอภิบาล, 2555)

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้องด้านนโยบายการปฏิบัติงาน

นโยบายเป็นกลเม็ดที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าเป็นหน้าที่จะนำไปสู่เป้าหมายของส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสมที่สุดหรืออาจกล่าวได้ว่าความหมายของ “นโยบาย” นั้น คล้ายกับคำว่า “กุศโลบาย” เป็นแง่ที่แสดงถึงความตั้งใจของผู้บริหารในการดำเนินงานในอนาคต การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นเป็นกระบวนการต่อเนื่องระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติภายใต้ปัจจัยต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การกำหนด

กลยุทธ์และการประสานงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรจะตั้งอยู่บนฐานรากของการปฏิบัติแบบอย่างง่าย และไม่ซับซ้อน ซึ่งหากให้กลยุทธ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขนาดไหน โอกาสที่จะประสบความสำเร็จและความล้มเหลวก็จะยิ่งมากขึ้น

Eaton & Kostka (2014, pp. 218, 359-380) ได้สรุปหน่วยงานที่รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติมีคุณสมบัติ 5 ประการคือ 1) จำนวนและความสามารถของบุคคลในหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2) ระดับในการควบคุมตามลำดับชั้น ของการบังคับบัญชาหน่วยงานย่อยต่างๆภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ 3) ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยที่รับผิดชอบ 4) ระดับของการสื่อสารของหน่วยงานที่รับผิดชอบรวมถึงการติดต่ออย่างเสรีระหว่างบุคลากรระดับเดียวกัน ต่างระดับกัน และกับบุคลากรของหน่วยงานนั้นและ 5) สัมพันธภาพที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ กับกำหนดนโยบายในระดับต่างๆ ความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายสาธารณะในทฤษฎีของ Kerr เห็นว่าจะมีแนวทางการพิจารณาได้ 3 ลักษณะ คือ 1) พิจารณาถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation or Success) 2) ตัวนโยบายเองสำเร็จหรือล้มเหลว (Implementation Failure of Success) และ 3) การตัดสินใจเชิงปทัสฐานว่าสำเร็จหรือล้มเหลว (Normative Justification) Kerr & Newell (2003) ได้อธิบายหลักการเพิ่มเติมว่า ความล้มเหลวในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น อาจเกิดจากองค์การนั้นได้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่ดีเท่าที่ควร ด้วยเหตุองค์การนั้นอาจจะมีศักยภาพค่อนข้างต่ำ ขาดความรู้ความเข้าใจแบบถูกต้อง และไม่มีความรู้หรือวิธีการปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะกับบุคลากรที่นำไปปฏิบัติ ขาดความสามารถขาดทรัพยากรบุคคล นโยบายมีความล้มเหลวในประเด็นนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีความสำเร็จได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะเงื่อนไขนั้น ก็ยังมีปัจจัยส่วนเกี่ยวข้องมากมาย แต่ถือว่าการล้มเหลวในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น เป็นส่วนของความล้มเหลวของนโยบายเองนั้น เพราะนโยบายไม่สามารถตอบสนองกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้จริง (Policy does not fulfill the purpose) และความไม่สำเร็จอันเนื่องมาจากการตัดสินใจเชิงปทัสฐาน หมายความว่า เมื่อพิจารณาเป้าหมายของนโยบายแล้ว เป้าหมายที่มุ่งให้บรรลุอาจจะขัดแย้งกับค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม หรือศีลธรรมอันดี นั่นคือ เป้าหมายของนโยบายเมื่อปฏิบัติจนบรรลุผลแล้ว อาจมีผลกระทบต่อศีลธรรม ส่งผลให้มีความทารุณหรือนโยบายอาจกำหนดคุณค่าของเป้าหมายไม่ชัดเจน (Not Clear Value Goals) ทำให้การบริหารบิดเบือน เพราะเป้าหมายและแนวปฏิบัติคลุมเครือ จะทำให้ข้าราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สร้างระเบียบ กฎเกณฑ์และมาตรฐานของงานที่สร้างขึ้น สืบเนื่องจากความคลุมเครือของเป้าหมายนี้ ซึ่งเห็นว่ามักเป็นกฎเกณฑ์ที่มุ่งยึดวิธีการ (Mean-oriented) มากกว่ายึดเป้าหมาย (Goals - Oriented) ในการกำหนดความสำเร็จ เพราะข้าราชการไม่แน่ใจว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมุ่งให้เกิดผลอะไรหรือเกิดผลดีอย่างไร กฎเกณฑ์และมาตรฐานของงานที่กำหนดขึ้นจะช่วยให้ข้าราชการแน่ใจว่าเขาได้ทำในทางที่ถูกต้อง (Right Way)

และถือเป็นทางออกที่ดีของข้าราชการ

สรุปได้ว่า แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ควรพิจารณาจากนโยบายที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและแน่นอน และทำการจัดลำดับความสำคัญของ วัตถุประสงค์ รวมทั้งมีความถูกต้อง และเหมาะสมของทฤษฎีพื้นฐานของนโยบาย สอดคล้องกับการ จัดสรรเงินอย่างเพียงพอ สำหรับหน่วยงานที่จะรับไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการบริหารจัดการกับสายงาน การบังคับบัญชา และประสานงานภายใน และระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้แล้ว การกำหนด ระเบียบปฏิบัติขององค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด เพื่อการบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นๆ

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของวัฒนธรรมของ Hofstede, Hofstede & Minkov (2010)

การศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบทางวัฒนธรรมที่มีต่อค่านิยมในการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นที่ รู้จักกันและได้รับการยอมรับเห็นด้วยมากที่สุดคือ การศึกษาของHofstede นักจิตวิทยาที่ทำงาน ให้กับบริษัท IBM ฮอฟสเตด รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและทัศนคติของพนักงานมากกว่า 116,000คนใน 50 ประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1967 ถึง 1973 ทำให้เขาได้รับข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ วัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ และได้จัดกลุ่มวัฒนธรรมออกเป็น 4 กลุ่มดังต่อไปนี้ (Hill, 2003, pp. 108-110)

1. ช่องว่างหรือระยะห่างสำหรับอำนาจ (Power Distance) หมายถึง บุคคลในสังคม โลกจะยอมรับความไม่เท่าเทียมกันในการกระจายและส่งมอบอำนาจ รวมถึงการที่สังคมยอมรับว่า มนุษย์เรามีความไม่เท่าเทียมกันในด้านความแข็งแรง ด้านร่างกายและความสามารถทางสติปัญญา ฮอฟสเตดกล่าวว่า ประเทศที่มีลักษณะของช่องว่างของอำนาจสูง (High Power Distance) ประชาชนจะยอมรับถึงความไม่เท่าเทียมกันในด้านอำนาจและความร่ำรวยและช่องว่างนี้จะห่าง ออกไปเรื่อย ๆ ประเทศที่มีช่องว่างของอำนาจต่ำ (Low Power Distance) คือประเทศที่ประชาชน

2. ความเป็นปัจเจกชนหรือกลุ่ม (Individualism Versus Collectivism) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มในสังคมที่เป็นปัจเจกชนสูง ประชาชนจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความสำเร็จเรียบร้อยและอิสรภาพส่วนบุคคลสูง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นไปอย่างผิวเผิน ต่างจากสังคมที่เน้นกลุ่มที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะแน่นแฟ้นสนิทสนมซึ่งโดยมากจะมาจาก ครอบครัวที่เป็นลักษณะครอบครัวขยาย (Extended Family) ที่ทุกคนจะช่วยดูแลซึ่งกันและกัน

3. หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง การที่สมาชิกใน สังคมถูกหล่อหลอมความคิดให้ยอมรับถึงความไม่แน่นอนของสถานการณ์และอดทนต่อความไม่ แน่นอนนั้น ๆ สมาชิกของสังคมโลกที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโอกาสสูงจะทำงานที่มั่นคง ปลอดภัย มีเงินเดือน สวัสดิการ บำเหน็จบำนาญและผลประโยชน์ที่ดี พวกเขาจะเคยชินกับกฎเกณฑ์

ระเบียบข้อบังคับ ต้องการคำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจนแน่นอนไม่มีความคิดเห็นหรือความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เนื่องจากถูกควบคุมจนเคยชิน สมาชิกของสังคมโลกที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโอกาสต่ำ จะชอบเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง

4. ลักษณะเพศผู้ชายและเพศผู้หญิง (Masculinity Versus Femininity) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและบทบาทในการทำงานในสังคมที่เป็นเพศผู้ชาย เพศผู้ชายจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการแสดงอำนาจและความสำเร็จสำหรับงานที่ทำ ในสังคมที่เป็นเพศหญิงบทบาทของเพศจะไม่ถูกทำให้แตกต่างกันอย่างชัดเจน ความแตกต่างระหว่างเพศผู้ชายกับเพศผู้หญิงจะมีน้อยมาก ในแต่ละมิติของวัฒนธรรมทั้ง 4 รูปแบบ ฮอฟสเตด ได้สร้างคะแนนบ่งชี้ ซึ่งเริ่มจาก 0 ไปถึง 100 คะแนนที่สูงแสดงให้เห็นถึงมิติของวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ สูง เขาได้เฉลี่ยคะแนนของบุคลากรที่ทำการศึกษามาแต่ละประเทศไว้แล้ว ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ประเทศตะวันตกจะมีคะแนนด้านความเป็นปัจเจกบุคคลสูงแต่คะแนนของช่องว่างของอำนาจจะต่ำ

Fisher, Hughes, Griffin & Pustay (2006, pp. 232-233) ได้กล่าวว่ากลุ่มหรือมิติทางวัฒนธรรม กลุ่มที่ 5 คือแนวคิดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานหรือการใช้ชีวิต (Time orientation) ของคนในชาติต่างๆ โดย Hofstede อธิบายว่าบุคคลในสังคมต่าง ๆ จะมีความคิดเกี่ยวกับเวลาออกเป็น การมองระยะสั้น ระยะยาวและปานกลาง เช่น คนญี่ปุ่น ฮองกง ไต้หวัน และเกาหลีใต้ จะมีการวางแผนระยะยาว โดยคำนึงถึงจะทำงานหนักในอนาคต และ ประหยัดและมัธยัสถ์ ต่างจากคน ปากีสถาน แอฟริกาตะวันตก ที่มีแนวโน้มในการคำนึงถึงอดีตและปัจจุบัน เน้นการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ส่วนประเทศที่มีแนวคิดเกี่ยวกับเวลาแบบปานกลาง ได้แก่สหรัฐอเมริกา เยอรมันนี และออสเตรเลีย

อย่างไรก็ตาม ก็ไม่สามารถที่จะละเลยหรือปฏิเสธงานของ Hofstede ได้เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นหรือพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านพฤติกรรมของบุคคล แม้ว่าการศึกษาของ Hofstede อาจไม่สามารถเชื่อถือได้อย่างเต็มที่ก็ตาม (Hill, 2003, p. 110) สอดคล้องกับข้อสังเกตของ Dupis (2013, pp. 42-43) ที่กล่าวว่า จุดเด่นของงานของ Hofstede ที่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการจำนวนมากอยู่ที่ความน่าเชื่อถือในการเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากถึง 116,000 รายใน 72 สาขาของบริษัทIBM ทั่วโลก ตั้งแต่ปี 1968 จนถึงปี 1972 โดยเก็บเฉพาะหน่วยงานที่มีบุคลากรตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปที่มีวัฒนธรรม วิธีการดำเนินชีวิตและการเผชิญกับปัญหาในการทำงานและในสังคมที่บุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่ ที่มีความคล้ายคลึงกันเท่านั้น แบบสอบถามของ Hofstede ที่นำไปสู่มิติทางวัฒนธรรมได้ถูกออกแบบและมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันมีหลายชุด โดยเริ่มจากแบบสอบถามที่เรียกว่า VSM (Value Survey Model) 08, 94, 80,82, 2013 โดยเฉพาะแบบสอบถาม VSM 08 มี 7 มิติ ทางวัฒนธรรมโดยได้เพิ่มมิติดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ขณะที่ VSM 2013 เป็นแบบสอบถาม เวอร์ชันล่าสุดในการทดสอบความเข้มข้นของมิติทางวัฒนธรรมที่ถูก

ดัดแปลงขึ้นมาใหม่และมีการแปลเป็นภาษาต่างๆ หลายภาษา (Hofstede, 2016) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede 5 ด้าน คือ ช่องว่างระหว่างอำนาจ การเน้นปัจเจกบุคคล หรือเน้นกลุ่ม การเน้นความเป็นชายหรือหญิง การหลีกเลี่ยงความแน่นอน และการเน้นเรื่องเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิต เนื่องจากมีความชัดเจนและวิจัยส่วนใหญ่ยอมรับในมิติทางวัฒนธรรมทั้ง 5 ด้านดังกล่าว Hall (2000, p. 6) นักวิชาการที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมต่อธุรกิจได้กล่าวถึงวัฒนธรรม 2 ด้าน คือ High และ Low Context ในวัฒนธรรมแบบ High Context เช่น ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประเทศญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญต่อเนื้อหาของการพูดหรือการเจรจาทางธุรกิจ ผู้พูดและผู้ฟังจะยึดถือสิ่งต่าง ๆ ตามความเข้าใจในการเจรจา ในวัฒนธรรมแบบ Low Context ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการเจรจาจะถูกเขียนออกมาอย่างชัดเจนเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษร เช่น สหรัฐอเมริกา วัฒนธรรมแบบ high context อย่างเช่น ญี่ปุ่นจึงค่อนข้างจะลึกลับและสลับซับซ้อนสิ่งที่ไม่ได้พูดออกมาอย่างตรงไปตรงมาอาจมีความหมายมากกว่าสิ่งที่พูดออกมาก็ได้ (Beckman & Charlotte, 2003, p. 33)

2.2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ทีม (Team) หมายถึงกลุ่มบุคคลซึ่งใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานขององค์การภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องรับผิดชอบและพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นทีมจึงเป็นพัฒนาการที่ต่อยอดจากกลุ่มโดยมีพันธกิจของการทำงานเป็นทีมนั้นอยู่ภายใต้ความเชื่อมั่นในการที่จะผสมผสานทักษะ ความรู้ และความสามารถของสมาชิก คุณค่าของการประสานความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ต่อกันก่อให้เกิดพลังร่วมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน ถือเป็น การเสริมสร้างและยกระดับองค์การให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (Levi, 2007, p. 11)

ประสิทธิผลของทีม (Team Effectiveness)

การจัดตั้งทีมมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพของงานซึ่งอยู่ภายใต้ภารกิจขององค์การ ดังนั้นความสำเร็จของทีมจึงเป็นส่วนย่อยที่มองข้ามไม่ได้ที่จะช่วยยกระดับความสำเร็จขององค์การด้วย ทีมที่ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีคุณค่าต่อองค์การ ประสิทธิผลของทีม หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามทีมงานที่ระบุไว้ การบรรลุความต้องการในเชิงการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่สมาชิกและสามารถธำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ ความเข้าใจทั้งในแง่ความหมายในเชิงโมโนมิติและองค์ประกอบที่สำคัญของความมีประสิทธิภาพจะได้นำไปสู่กำหนดรูปแบบและองค์ประกอบของทีมรวมถึงกระบวนการของทีมได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม (Factors of Team Effectiveness)

แนวคิดของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านสะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพของทีมในหลายแง่มุม เมื่อพิจารณาในเชิงสังเคราะห์กล่าวได้ว่า ความมีประสิทธิภาพของทีม

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิกในทีมและการอ้างความเป็นทีม (McShane & Von Glinow, 2005, pp. 270-271; Yeats & Hyten, 1998, pp. 48-49 และ McShane & Von Glinow, 2005, pp. 270-271) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของทีม (Team performance) ถือเป็น การพิจารณาความมีประสิทธิภาพของทีมนั้นในมิติที่เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับไว้ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของผลผลิตหรือบริการ โดยจะต้องแสดงให้เห็นถึงการบรรลุตามมาตรฐานที่ระบุไว้ทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ นอกจากนี้ผลผลิตหรือบริการดังกล่าวจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ใช้หรือผู้รับบริการ โดยอาจพิจารณาผลของการปฏิบัติงานได้จาก 3 ส่วน คือ การพิจารณาจากผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของผลผลิตในเชิงปริมาณโดยพิจารณาควบคู่กันไปกับพัฒนาการในเชิงคุณภาพของผลผลิตหรือบริการเหล่านั้น ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นได้อธิบายความหมายของผลิตภาพไว้ว่า หมายถึงค่าของอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Output) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต การพิจารณาถึงการลดลงของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost Reduce) เป็นการแสดงให้เห็นถึงการควบคุมค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่กำหนด และต้องแสวงหาวิธีการในการปรับปรุงปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและบริการให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ส่วนที่สาม ได้แก่ คุณภาพของผลผลิต (Quality of Product) โดยอาจพิจารณารวมไปถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Innovation) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน อันเป็นการเพิ่มมูลค่า (Value-added) ของผลผลิต หรือบริการให้มีประโยชน์กว้างขวางขึ้นหรือมีคุณค่ามากขึ้นซึ่งต้องคำนึงถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ในการบริการ (Service Interaction) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการจูงใจและรักษาผู้รับบริการไว้กับองค์กร (Yeats & Hyten, 1998, p. 50)

2. เจตคติของสมาชิกในทีม (Attitude of Team Members) ถือเป็น ประสิทธิภาพของทีมนั้นเป็นอีกมิติหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการดำเนินงาน (Quality of Work Life) ของสมาชิกในทีม ดังนั้นประสิทธิภาพของทีมนั้นด้านเจตคติจึงหมายถึงความพึงพอใจ (Satisfaction) ของสมาชิกในการร่วมกันทำงานซึ่งควรจะสนองความต้องการโดยก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าการสร้างข้อกังวลใจหรือความข้องใจให้แก่สมาชิก เมื่อพิจารณาเจตคติในมิติ ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจของสมาชิก อาจแบ่งได้เป็น 2 ด้านได้แก่ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Satisfaction) ซึ่งเป็นความพึงพอใจของสมาชิกต่อความสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งเป็นผลจากการร่วมกันทำงาน มีความปรารถนาและมีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นส่วนหนึ่งในฐานะสมาชิกของทีม และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่บุคคลมีต่องาน ทัศนคติในงาน เห็นคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ ทฤษฎีสำคัญที่เป็นรากฐานเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจ ได้แก่แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยสำหรับ Herzberg (Two-factors Theory) ที่อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจากปัจจัย 2 ประเภท คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงที่สนองตอบความต้องการทางจิตใจทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือความสำเร็จ ความก้าวหน้า คุณลักษณะของการทำงานและความรับผิดชอบและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ป้องกันการเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจนั้นอยู่ที่การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจมากกว่าสภาพแวดล้อมแม้ว่าจะจัดองค์ประกอบการทำงานที่ดี หรือให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองแล้วความอดสาหะในการทำงานจะลดลง (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548, หน้า 245-248)

3. การธำรงความเป็นทีม (Maintain Team Survival) หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าเพื่อธำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต ซึ่งพิจารณาจากพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม (Withdrawal Behavior) ของสมาชิกการถอนตัวออกจากทีมจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทาอยู่ เมื่อเห็นว่าไม่สามารถลดทอนความรู้สึกได้จึงตัดสินใจถอนตัวออกจากทีมในที่สุด พฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมเป็นเสมือนกระจกที่สะท้อนถึงกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นในขณะที่สมาชิกร่วมกันทำงานซึ่งจะต้องสามารถรักษาหรือส่งเสริมสมาชิกทั้งหมดให้ยังคงทำงานกับทีมของตนต่อไปได้ การแตกแยกและขัดแย้งกันระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวบ่อนทำลายทำให้การร่วมมือกันทำงานลดน้อยลง ส่งผลให้ทีมแตกสลายก่อนเวลาอันสมควรได้ รูปแบบของพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมของสมาชิก สามารถแสดงออกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การไม่มาปฏิบัติงานตามตารางการทำงานที่ระบุไว้โดยปราศจากเหตุผลอันเหมาะสมถือเป็นเจตนาหลีกเลี่ยงงานด้วยความจงใจรวมถึงการไม่มาปฏิบัติงานเต็มชั่วโมงหรือเต็มวันเป็นต้น และการลาออกจากการงาน (Turnover) หมายถึง การถอนตัวออกจากการทำงานอันเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจถือเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ชัดเจนซึ่งสาเหตุอาจเกี่ยวข้องกับการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากการงาน พบว่ามีตัวแบบเชิงทฤษฎีของตัวแปรที่เป็น ปัจจัยผลัก (Push Factors) โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 3 ประเภท คือ ตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างในงาน ซึ่งประกอบด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการทำงาน ตัวแปรทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน และตัวแปรทางจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในงานซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างในงานและตัวแปรทางเศรษฐกิจ โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะมีอิทธิพลเชิงลบต่อการลาออกจากการงาน กล่าวได้ว่า การขาดงานซึ่งถือเป็นปฏิกริยาระยะสั้นและ การลาออกจากการงานซึ่งเป็นปฏิกริยาถาวรของการถอนตัวออกจากทีม เรียกได้ว่าเป็นปัญหาที่จำเป็นต่อการหาช่องทางแก้ไขเพราะเป็นอันที่มีผลกระทบ และสะท้อน

ถึงความไม่มีประสิทธิผลของทีม การพัฒนาทีมให้มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัยรวมทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน แม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับทีมจะมีการศึกษาค้นคว้ามานานและมีการจัดตั้งทีมเพื่อนำมาใช้เป็นกลไกการบริหารในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน แต่ในระยะเริ่มแรก ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมที่ชัดเจนยังมีไม่มากนักในยุคต่อมาได้มีปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยทางด้านกระบวนการของทีม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัทมน โจรกนันทน์ (2559) ได้มีการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล กระบวนการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการ การชำระเงินแก่คู่ค้าผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์สามประการได้แก่ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการการชำระเงินแก่คู่ค้าผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการการชำระเงินแก่คู่ค้าผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการการชำระเงินแก่คู่ค้าผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยรายงานผลทางสถิติรวมด้วยร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที (T-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผลการศึกษาได้มีการพบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลรวมถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และความถี่ในการใช้บริการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชั้นปฏิบัติการ พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในย่านอโศกจำนวน 400 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผลการวิจัยว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ

ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการโดยรวมที่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่เดียวกัน ข้อมูลส่วนบุคคลทางด้านเพศ และสถานภาพสมรส มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

ศุภกานต์ เจริญสุข (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติของครูฝึกในศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานเป็นระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล รวมด้วย ชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ และ หลักสูตรที่อบรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา ชั้นยศ หลักสูตรอบรมมีความไม่เหมือนกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการทำงานของครูฝึกในศูนย์การอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ไม่แตกต่างกัน

อิทธิชัย สีดำ (2553, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง เมื่อจัดแยกโดยทำการเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปน้อยที่สุดจะได้ ดังนี้ ปัจจัยทางด้านทัศนคติของบุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ทางด้านลักษณะของนโยบาย ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ทางด้านภาวะผู้นำ ทางด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทางด้านการคำนึงถึงวัฒนธรรม อัตลักษณ์ของพื้นที่ ทางด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ ทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของบุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และทางด้านความเพียงพอของทรัพยากร

สุนันทา จันทร์เจียบ (2551) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอน กรณีศึกษาสถานที่โรงเรียนในฝัน โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ครูผู้สอนของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี จำนวน 245 คน โดยมีผลการวิจัยพบว่า การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางด้านผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ กับผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับข้างมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับข้างมากคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ และความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับข้างมาก และการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับข้างมาก ทิศทางในทางบวก และมีความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมหมาย เทียนสมใจ (2556) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของ สถานะที่ทำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1.การศึกษา

วิเคราะห์กรอบแนวคิดของการวิจัยบนพื้นฐานแนวคิด และทฤษฎีการบริหารงานที่มีประสิทธิผล

2. วิเคราะห์ความเป็นไปได้ และพัฒนารูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3. ตรวจสอบ และสร้างแบบอย่างการบริหารงานที่มีประสิทธิผลที่เหมาะสม

4. ปรับปรุงและนำเสนอแบบอย่างการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้รับการประเมิน จากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ระดับคุณภาพ 3 ขึ้นไปจำนวน 68 เขต โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ประธานคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบวิเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบตรวจสอบรายการ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารงานที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวางแผนกลยุทธ์องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีการสื่อสาร และสนับสนุนการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณารูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าเป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้

ศุทธิยา ณัฐ (2556) ได้ศึกษาการมีผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อทดสอบผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อเชิงบวกกับคุณภาพการดำเนินงานทางการบัญชีโดยรวม เนื่องจากปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันสูงขึ้น ทำให้ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อใช้พัฒนาแนวความคิดใหม่ๆ ได้ มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมายมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยรวม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายระเบียบต่างๆ ส่งผลให้ผู้ทำบัญชีต้องปรับตัวและพัฒนาในความรู้ความสามารถที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เพื่อจะสามารถคาดคะเนสถานการณ์ในอนาคต และมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีเชิงบวกโดยรวม เนื่องจากความระมัดระวังรอบคอบของผู้ทำบัญชีเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนส่งมอบงาน มีการสอบถามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผลงานออกมาถูกต้องไม่ผิดพลาด และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันกับองค์กร และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) โดยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton กับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และได้พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 42.1 โดยมี 5 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ ความภูมิใจที่มีคุณค่าทางสังคมในองค์กร รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ มียุติธรรม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหาร ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ส่วนอีก 3 ประการ คือ สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้า ความมั่นคง ซึ่งไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

อภิขชญา บุญเจริญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรมที่เน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรต่างคนต่างจะขับเคลื่อนไปได้ ต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ฉะนั้นในองค์กร จะต้องมีความสัมพันธ์ภาพระหว่างกันของสมาชิกแบบที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจซึ่งกันและกัน และมีความยินดีที่จะช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรเมื่อพบปัญหาหรือมีความเดือดร้อน นอกจากนั้น สมาชิกในองค์กร ยังเป็นตัวผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอนาคตต่อไปได้

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ความคิดเห็นในระดับมากกับทางด้านวัฒนธรรมที่เน้นวัฒนธรรม และการยอมรับความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เน้นผลงาน, การทำงานเป็นทีม, เน้นการแข่งขันและการเอาชนะ คู่แข่งทางธุรกิจ เน้นความมั่นคง พนักงานองค์กรได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ วิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ในองค์กร รองลงมาคือ พนักงานในองค์กรได้รับ การกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร

มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาเขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนได้ระดับความเชื่อมั่น 0.959 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็น

เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร การระดมความคิดเห็น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน จากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่ามีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2

อภิษฐา วัฒนะเสวี และชนะเกียรติ สมานบุตร (2557) ได้มีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ซึ่งพบว่าในด้านประสิทธิภาพของการสื่อสารภายใน นั้นเกิดขึ้นได้ โดยมีการระบุเป็นนโยบายภายในองค์กร ประกอบด้วย นโยบายในการสื่อสารภายใน เรื่องการเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กรให้มีการรับรู้และรับทราบข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง และข้อมูลถูกต้องซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกันและปฏิบัติได้สอดคล้องตรงกับนโยบายดังกล่าวอีกด้วย นโยบายที่กำหนดในการสร้างบรรยากาศที่สื่อสารข้อมูลภายในองค์กร ให้เกิดบรรยากาศที่ดี และ นโยบายด้านการสร้างความพึงพอใจการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งนี้ ได้เน้นประสิทธิภาพในการสื่อสารที่ดี ซึ่งได้หมายความว่า การสื่อสารที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ทำให้ผู้สื่อสารกับ ผู้รับข่าวสารสองฝ่ายมีความเข้าใจอย่างถูกต้องและได้รับข้อมูลที่ตรงกัน รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ที่รวดเร็ว นั้น มีความสัมพันธ์และส่งผลทำให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ลุล่วงไปได้ดี

Blake & Mouton (1995) กล่าวว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบที่มีวัตถุประสงค์เกิดมีประสิทธิภาพสำหรับงานที่ทำไปแล้ว และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติมีการเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการผนึกกิจกรรมหลากหลาย ที่ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องเข้าด้วยกัน ทำให้ผู้ดำเนินงานขององค์กรได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ จึงได้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการทำงาน ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนอกจากจะมีผลดีต่อองค์กรบริษัทโดยรวมแล้ว ยังมีผลดีต่อสมาชิกในทีมอีกด้วยโดยมีเหตุผล 3 ประการ ได้แก่ 1. ทีมงานคือการนำทรัพยากรบุคคลที่มีมูลค่ามากที่สุดไปรวบรวมเข้าเป็นกลุ่มกันในองค์กร ทำให้งานของบุคลากรเพียงคนเดียวซึ่งไม่อาจทำได้นั้นสามารถปฏิบัติงานได้ และเกิดผลสำเร็จ 2. ทีมงานจะแสดงความรับผิดชอบในการมอบงาน เพื่อให้แต่ละบุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามความพอใจ ความชำนาญและ ความถนัดของตน ขณะเดียวกัน ก็ จะเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีมีความเชื่อใจกัน ทำให้แต่ละคนมีโอกาสรู้และพัฒนาความสามารถในด้านอื่นๆ ให้มากขึ้นโดยผ่านการเรียนรู้จากสมาชิกในทีมงาน 3. ทีมงานช่วยทำให้เพื่อนสมาชิกพร้อมแต่ละคนได้รับความรัก และการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นช่องทางนำไปสู่

ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด

แคทเซนแบช และสมิธ (1986 อ้างใน สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2555) ที่ได้กล่าวว่า ทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มี ทักษะรวมกันได้อย่างสมบูรณ์แบบ (Complementary Skills) โดยมีการหารือตกลงร่วมกันในด้านจุดมุ่งหมาย (Common Purposes) มีเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance Goals) ตามแนวทางที่ก้าวร่วมกันไป (Common Approaches) ด้วยความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน (Mutually Accountable) โดยที่มีจำนวนบุคคลที่ พอเหมาะของทีม มาประสานกำลังรวมกัน (Complementary Skills) ปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common Purposes) เป็นทิศทางชี้ให้ทีมงานสามารถกำหนดกลยุทธ์เป้าหมายในการดำเนินการ (Performance Goals) อย่างมีแนวทางร่วมกัน (Common Approaches) และนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อกันและ กันได้รับประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน (Mutually Accountable) เพื่อให้เกิดเป็นประสิทธิภาพในการร่วมกัน ปฏิบัติงานนั้น ๆ

นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมจากงานวิจัยดังนี้

นิมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี และได้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมี ประสิทธิผลการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับข้างมากที่สุด โดยแบ่งการเรียงลำดับจากข้างมากไปข้างน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.96 นอกจากนี้ยัง พบว่า องค์ประกอบของความคาดหวัง ของพนักงานกลุ่มธุรกิจที่มีการผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีทุกทิศทางมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เบญจมาภรณ์ คาหาญพล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 15 คือ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุ และช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการทำงานเป็นทีม และ แนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณิชา คงสืบ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัทลิสซิ่งแห่ง หนึ่งที่เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศผู้หญิงโดยส่วนใหญ่ และมีอายุ 20 - 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาปริญญาตรี และรายได้ 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นชอบมากโดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัท ลิสซิ่ง แห่ง หนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นิธิพร ลิ้มประเสริฐ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาได้มีการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศผู้หญิง และมีสถานภาพโสด มีการศึกษาปริญญาตรี มีอายุ 25-31ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมธรรมาภิบาล และ กระบวนการสื่อสาร ภายในองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม ที่มีส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พนักงานระดับ ปฏิบัติงานที่อยู่บริเวณเขตธุรกิจสีลม ในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างใน การศึกษาครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีสี่ประการ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ การวิเคราะห์T-Test ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรศาสตร์ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ จำแนกทางเดียว F-Test (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการทดสอบสมมติฐาน เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ย เพศ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ(ย่านสีลม) เห็นว่า การทำงานเป็นทีมในด้าน การอภิปรายอย่างเปิดเผย (Beta = 0.170) และระบบงานในด้านการติดตามและประเมินผล (Beta = 0.330) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง โดยมีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานในการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end questionnaire) ที่ประกอบไปด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลนโยบายการทำงาน ข้อมูลวัฒนธรรมการทำงาน ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร พนักงานบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลตามดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 6 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ข้อมูลด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ สถานภาพ อายุ การศึกษา แผนกปฏิบัติงาน และรายได้โดยมีระดับการวัดดังต่อไปนี้

- ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- ข้อที่ 2 สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- ข้อที่ 3 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- ข้อที่ 4 การศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- ข้อที่ 5 แผนกงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- ข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลด้านนโยบายการทำงาน

3.1.1.3 ข้อมูลด้านวัฒนธรรมการทำงาน

3.1.1.4 ข้อมูลด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 ถึง 4 ของแบบสอบถามมีการวัดแบบอันตรภาค (Interval scale) โดยมีระดับการวัดตามต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

คะแนน 1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

คะแนน 1.51-2.50 หมายถึง น้อย

คะแนน 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 3.51-4.50 หมายถึง มาก

คะแนน 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม(Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและมีข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

ผู้วิจัยได้มีการทำการแก้ไขแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ตามคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยมีการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น พนักงานบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน เพื่อได้มีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมาณค่าเชฟเฟ (Scheffe's Analysis Test) ซึ่งได้เท่ากับ 0.9

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะถูกนำไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 17 สิงหาคม ถึง 25 กันยายน พ.ศ. 2561

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็นพนักงานบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ทั้ง 2 สาขา ได้แก่ สาขาจังหวัดอุดรธานี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจังหวัดตรัง ภาคใต้ ทั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างละ 200 คน จากพนักงานบริษัทของผู้วิจัยที่ทำงานอยู่ในจังหวัดอุดรธานี และจังหวัดตรัง โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการแจกแบบสอบถามมีดังนี้

วันที่ 17 สิงหาคม ถึง 25 กันยายน พ.ศ. 2561 จำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับกระบวนการและขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้มีการทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซึ่งมาจาก พนักงานของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย ความต้องการของผู้วิจัยรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง มีความเข้าใจในคำถามแต่ละข้ออย่างชัดเจน

3.3.3 จัดแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่เก็บกลับมาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง มีกำหนดสมมติฐานดังต่อไปนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของนโยบายการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

3.4.3 อิทธิพลของวัฒนธรรมการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีการใช้วิธีการทางสถิติเป็น 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 รายงานผลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 รายงานผลโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานสามข้อทั้งหมด และมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 ใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) สำหรับสมมติฐานข้อ 1

3.5.2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) สำหรับสมมติฐานข้อ 2 และสมมติฐานข้อ 3



บทที่ 4

ผลการวิจัย

“การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้มีการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้มีการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลในการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	214	53.50
เพศหญิง	186	46.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2: จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
19-23 ปี	58	14.50
24-30 ปี	90	22.50
31-40 ปี	171	42.75
41 ปีขึ้นไป	81	20.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 รองลงมา มีอายุ 24-30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 และอายุ 19-23 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	167	41.75
หม้าย/ หย่าร้าง	84	21.00
สมรส/แต่งงาน	149	37.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/แต่งงาน จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	228	57.00
ปริญญาตรี	151	37.75
สูงกว่าปริญญาตรี	21	5.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนกบุคคลและธุรการ	45	11.25
แผนกการตลาด	64	16.00
แผนกตรวจสอบภายใน	41	10.25
แผนกบัญชีและการเงิน	58	14.50
แผนกการผลิต	192	48.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่แผนกการผลิต จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาแผนกการตลาด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 แผนกบัญชีและการเงิน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 แผนกบุคคลและธุรการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และแผนกตรวจสอบภายใน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท	211	52.75
20,001-25,000 บาท	39	9.75
25,001-30,000 บาท	57	14.25
30,001-40,000 บาท	59	14.75
40,001 บาทขึ้นไป	33	8.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน

ตารางที่ 4.7: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน

ปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1.นโยบายการทำงานก่อให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	3.42	1.33	ปานกลาง
2. นโยบายการทำงานเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.36	1.37	ปานกลาง
3. นโยบายการทำงานมีกฎระเบียบการทำงานที่มีมาตรฐานตามหลักสากล	3.61	1.19	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ): ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน

ปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
4. นโยบายการทำงานเอื้อประโยชน์ต่อการให้ความสำคัญกับค่าจ้างแรงงานในการทำงาน	3.67	1.11	มาก
5. นโยบายการทำงานสามารถผลักดัน และส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถและทักษะในการทำงาน	3.73	1.08	มาก
6. นโยบายการทำงานเน้นการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.73	1.08	มาก
7. นโยบายการทำงานมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับภาระกิจการทำงานของพนักงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ	3.76	1.08	มาก
8. นโยบายการทำงานมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันของพนักงาน	3.84	1.01	มาก
รวม	3.64	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมของปัจจัยด้านนโยบายการทำงานทั้ง 8 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 3.64 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า นโยบายการทำงานมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.01 นโยบายการทำงานมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับภาระกิจการทำงานของพนักงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.08 นโยบายการทำงานเน้นการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.73 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.08 นโยบายการทำงานสามารถผลักดัน และส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถและทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.73 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

เท่ากับ 1.08 นโยบายการทำงานเอื้อประโยชน์ต่อการให้ความสำคัญกับค่าจ้างแรงงานในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.11 และนโยบายการทำงานมี ภาวะเปรียบเทียบการทำงานที่มีมาตรฐานตามหลักสากล มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.19 มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัท ดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก นโยบายการทำงานก่อให้เกิดความมั่นคงและ ปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.33 และนโยบายการทำงานเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.36 ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.37 ผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ตารางที่ 4.8: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความรับผิดชอบ และสำนึกในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	3.35	1.40	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสำนึกในการ ให้บริการต่อผู้มาใช้บริการ โดยคำนึงถึง ความ ต้องการของผู้ใช้บริการเป็นหลัก	3.49	1.35	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การประสานงานกันภายในองค์กร	3.63	1.16	มาก
4. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการยึดถือระบบ คุณธรรม โดยพยายามขจัดระบบเส้นสายพวกพ้อง ออกไป และพิจารณาในเรื่องความรู้ความสามารถ ของบุคลากรเป็นหลัก	3.66	1.11	มาก
5. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการส่งเสริมในเรื่อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.74	1.17	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
6. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการสร้างควมรวดเร็วในการทำงาน	3.81	1.06	มาก
7. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	3.88	0.98	มาก
8. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความจริง	3.99	1.04	มาก
รวม	3.69	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 3.69 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความจริง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.99 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.04 วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.98 วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการสร้างควมรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.06 วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.17 วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการยึดถือระบบคุณธรรม โดยพยายามจัดระบบเส้นสายพวกพ้องออกไป และพิจารณาในเรื่องความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.66 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.11 วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การประสานงานกันภายในองค์กร หลัก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.16 มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสำนึกในการให้บริการต่อผู้มาใช้บริการ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นหลัก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.35 และวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความรับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.35 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.40 มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัท

ดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.9: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ประสิทธิผลการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	3.58	1.34	มาก
2. ประสิทธิผลการทำงานที่มีความเปิดเผยต่อกัน และ การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	3.57	1.22	มาก
3. ประสิทธิผลการทำงานที่มีการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	3.68	1.07	มาก
4. ประสิทธิผลการทำงานที่มีความร่วมมือ และการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	3.81	1.13	มาก
5. ประสิทธิผลการทำงานที่มีการมอบหมายงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม	3.85	1.01	มาก
6. ประสิทธิผลการทำงานที่มีภาวะผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญ	3.84	1.04	มาก
7. ประสิทธิผลการทำงานที่มีการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน	3.93	0.95	มาก
8. ประสิทธิผลการทำงานที่มีการพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.18	0.89	มาก
รวม	3.80	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมทั้ง 8 ด้านในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 3.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ประสิทธิผลการทำงานที่มีการพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.89 ประสิทธิผลการทำงานที่มีการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงานมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ

3.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.95 ประสิทธิภาพการทำงานที่มีกระบวนการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.01 ประสิทธิภาพการทำงานที่มีภาวะผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.04 ประสิทธิภาพการทำงานที่มีความร่วมมือ และการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.13 ประสิทธิภาพการทำงานที่มีการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน มี ค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.07 ประสิทธิภาพการทำงานที่มี วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และ เป้าหมายที่เห็นพ้องต่อกัน มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.34 และประสิทธิภาพการทำงานที่มีความเปิดเผยต่อกัน และ การเผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 3.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.22 อยู่ในระดับ มาก

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกันใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างที่เป็น อิสระต่อกัน (Independent-samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

1. ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีเพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีเพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig (2-tailed)
ชาย	214	3.72	0.86	-1.67	0.09
หญิง	186	3.86	0.80		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ได้มีการพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.72 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.86

จากการทดสอบด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างที่เป็นอิสระต่อกัน(Independent-samples t-test)พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.09 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

2. ประชากรที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีอายุต่างกันมีผลต่อผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีอายุต่างกันมีผลต่อผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
19-23 ปี	58	3.57	0.78	2.30	0.07
24-30 ปี	90	3.75	0.93		
31-40 ปี	171	3.89	0.78		
41 ปีขึ้นไป	81	3.83	0.81		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี 19-23 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.57 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 24-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.75 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.89 และกลุ่มตัวอย่างที่มี 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.83

จากการทดสอบด้วยวิธี One-way ANOVA (F-test) พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.07 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

3. ประชากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
โสด	167	3.92	0.75	14.52	0.00*
หย่าร้าง/ หม้าย	84	3.38	0.88		
สมรส/แต่งงาน	149	3.90	0.82		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพกับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะโสด มีค่าเฉลี่ย 3.92 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะหย่าร้าง/ หม้าย มีค่าเฉลี่ย 3.38 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะสมรส/แต่งงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90

จากการทดสอบด้วยวิธี One-way ANOVA (F-test) พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 4.13: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	หย่าร้าง/ หม้าย	สมรส/แต่งงาน
โสด	3.92		0.54 (0.00) *	0.01 (0.85)
หย่าร้าง/ หม้าย	3.38		-	0.52 (0.00) *
สมรส/แต่งงาน	3.90		-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 คู่ ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/ หม้าย พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/ หม้าย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.54

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ สมรส/แต่งงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ สมรส/แต่งงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.542

4. ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	228	3.98	0.71	14.79	0.00*
ปริญญาตรี	151	3.61	0.91		
สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.80	0.89		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.98 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.61 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.80

จากการทดสอบด้วยวิธี One-way ANOVA (F-test) พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 4.15: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.98	-	0.37 (0.00) *	0.73 (0.00) *
ปริญญาตรี	3.61	-	-	0.36 (0.06)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.80	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 คู่ ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.37

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.73

5. ประชากรที่มีอาชีพต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีอาชีพต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีอาชีพต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig
แผนกบุคคลและธุรการ	45	3.49	0.95	19.32	0.00*
แผนกการตลาด	64	3.79	0.87		
แผนกตรวจสอบภายใน	41	3.68	0.85		
แผนกบัญชีและการเงิน	58	3.15	0.83		
แผนกการผลิต	192	4.09	0.62		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างแผนกกับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบุคคลและธุรการ มีค่าเฉลี่ย 3.49 กลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการตลาด มีค่าเฉลี่ย 3.79 กลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ย 3.68 กลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบัญชีและการเงิน มีค่าเฉลี่ย 3.15 กลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการผลิต มีค่าเฉลี่ย 4.09

จากการทดสอบด้วยวิธี One-way ANOVA (F-test) พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 4.17: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามแผนงาน

แผนก	ค่าเฉลี่ย	แผนกบุคคลและ ธุรการ	แผนก การตลาด	แผนก ตรวจสอบ ภายใน	แผนก บัญชีและ การเงิน	แผนก การผลิต
แผนกบุคคลและ ธุรการ	3.49	-	-0.29* (0.04)	-0.18 (0.26)	0.33 (0.02)	-0.59* (0.00)
แผนกการตลาด	3.79	-	-	0.11 (0.47)	0.63* (0.00)	-0.30* (0.00)
แผนกตรวจสอบ ภายใน	3.68	-	-	-	0.52* (0.00)	-0.41* (0.00)
แผนกบัญชีและ การเงิน	3.15	-	-	-	-	-0.93* (0.00)
แผนกการผลิต	4.09	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 7 คู่ ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบุคคลและธุรการ และกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการตลาด พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบุคคลและธุรการ มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการตลาด โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.29

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบุคคลและธุรการ และกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการผลิต พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบุคคลและธุรการ มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.59

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการตลาดและกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบัญชีและการเงิน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการตลาดมีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี

แผนกบัญชีและการเงินโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.63

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการตลาดและกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการผลิต พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการตลาดมีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.30

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกตรวจสอบภายในและกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบัญชีและการเงินพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกตรวจสอบภายในมีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบัญชีและการเงินโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.52

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกตรวจสอบภายในและกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการผลิต พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกตรวจสอบภายในมีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.41

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบัญชีและการเงินและกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการผลิต พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกบัญชีและการเงินมีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแผนกการผลิต โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.93

6. ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18: เปรียบเทียบระดับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท	212	4.18	0.56	31.90	0.00*
20,001-25,000 บาท	39	3.23	0.87		
25,001-30,000 บาท	57	3.53	0.88		
30,001-40,000 บาท	59	3.38	0.88		
40,000 บาทขึ้นไป	33	3.25	0.87		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.18 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.23 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.53 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.38 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.25

จากการทดสอบด้วยวิธี One-way ANOVA (F-test) พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 4.19: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 20,000 บาท	4.18	-	0.95* (0.00)	0.65* (0.00)	0.79* (0.02)	-0.93* (0.00)
20,001-25,000 บาท	3.23	-	-	-0.29 (0.04)	-0.15 (0.29)	-0.012 (0.91)
25,001-30,000 บาท	3.53	-	-	-	0.14 (0.29)	0.28 (0.07)
30,001-40,000 บาท	3.38	-	-	-	-	0.13 (0.38)
40,000 บาทขึ้นไป	3.25	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 4 คู่ ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาทโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.95

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาทพบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-

30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.65

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.79

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อ 40,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท มีน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.93

สมมติฐานที่ 2 นโยบายการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ใช้สถิติ Simple linear regression analysis

การวิเคราะห์หว่าตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Simple regression โดยตั้งสมมติฐานทดสอบคือ

H_0 : ไม่มีตัวแปรอิสระปัจจัยด้านนโยบายการทำงานตัวใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

H_1 : ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านนโยบายการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.20: ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านนโยบายการทำงานมีผลต่อตัวแปรตามที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Simple Regressions

Model		df	Sum of squares	Mean of square	F-Ratio	Sig
1	Regression	1	209.10	209.10	1,217*	0.00*
	Residual	398	68.35	0.17		
	รวม	399	277.46			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านนโยบายการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Simple Regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตารางพบว่า มีค่า F เท่ากับ 1,217 และค่า P เท่ากับ 0.00 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระด้านนโยบายการทำงาน สามารถอธิบายถึงการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้น

ตารางที่ 4.21: ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity
	coefficients		coefficients			statistics
	B	Std. Error	Beta			VIF
1 (Constant)	0.96	0.08		11.51*	0.00	
นโยบายการ ทำงาน	0.77	0.02	0.86	34.89*	0.00	1.00

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง พบว่า มีค่า t เท่ากับ 34.89 มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 มีค่า B เท่ากับ 0.77 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.00 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสร้างสมการถดถอยจากผลการวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 4.22: ความมีอิทธิพลของ Model

Model	R	R ²	Adjust R ²	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	0.86	0.75	0.75	0.41	1.57

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน ที่มีผลต่อความประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง พบว่า Adjust R² เท่ากับ 0.75 หรือร้อยละ 75 หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ร้อยละ 75 และสามารถสร้างสมการการถดถอยเชิงเส้นโดยใช้คะแนนดิบ Unstandardized ของ Model 1 ได้ดังนี้

จากสมการความถดถอยสามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.96 แต่เมื่อปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น 0.77 คะแนน โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่

ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.57 หมายความว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ใช้สถิติ Simple Linear Regression analysis

การวิเคราะห์หว่าตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Simple Regression โดยตั้งสมมติฐานทดสอบคือ

H₀: ไม่มีตัวแปรอิสระปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

H₁: ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.23: ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานมีผลต่อตัวแปรตามที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Simple Regressions

Model		df	Sum of squares	Mean of square	F-Ratio	Sig
1	Regression	1	203.75	203.75	1,100	0.00*
	Residual	398	73.70	0.18		
	รวม	399	277.46			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านนโยบายการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Simple Regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตารางพบว่า มีค่า F เท่ากับ 1,100 และค่า P เท่ากับ 0.00 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมการทำงานสามารถอธิบายถึงการมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้น

ตารางที่ 4.24: ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig	Collinearity statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0.94	0.08		10.67	0.00*	
ด้านวัฒนธรรมการทำงาน	0.77	0.02	0.85	33.17	0.00*	1.00

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง พบว่า มีค่า t เท่ากับ 33.17 มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 มีค่า B เท่ากับ 0.77 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.00 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ในรูปเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสร้างสมการถดถอยจากผลการวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 4.25: ความมีอิทธิพลของ Model

Model	R	R ²	Adjust R ²	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	0.85	0.73	0.73	0.43	1.64

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ที่มีผลต่อความประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง พบว่า Adjust R² เท่ากับ 0.73 หรือร้อยละ 73 หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งร้อยละ 73 และสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นโดยใช้คะแนนดิบ Unstandardized ของ Model 1 ได้ดังนี้

จากสมการความถดถอยสามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.94 แต่เมื่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น 0.77 คะแนน โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่

ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Durbin-watson เท่ากับ 1.64 หมายความว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน

บทที่ 5

บทสรุป

“การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง” มีบทสรุปผลการวิจัยนำเสนอซึ่งแบ่งเป็นสองส่วนตามดังนี้

5.1 อภิปรายผล

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.1 อภิปรายผล

การรายงานผลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้

ผลการวิเคราะห์พบว่าความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา แผนก และรายได้ พบว่าบุคคลของบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 สถานภาพโสดจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 แผนกการผลิตมีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75

การรายงานผลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ และมีการใช้สถิติในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ ขนาดของครอบครัว สถานภาพของครอบครัว อาชีพ และการศึกษา ซึ่งเป็นที่นิยมนำมาใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด โดยประชากรศาสตร์เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและสามารถนำค่าสถิติที่วัดได้ของลักษณะทางประชากรศาสตร์เหล่านี้มาช่วยในการกำหนดกลุ่มตลาดเป้าหมาย ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ แบ่งได้ดังต่อไปนี้ 1.อายุ (Age) กลุ่มผู้บริโภคราย

แตกต่างกันจะมีความต้องการผลิตภัณฑ์ และมีการตอบสนองต่อผลิตภัณฑ์ต่างกัน นักการตลาดจึงมีการใช้ประโยชน์จากอายุของบุคคลซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล นักการตลาดได้มีการค้นคว้าศึกษาความต้องการของ Niche Market โดยมีการมุ่งความสำคัญไปที่ตลาดผู้บริโภคที่มีอายุส่วนนั้น 2. เพศ (Sex) ปัจจุบัน ตัวแปรด้านเพศนี้ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภคเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อาจมีสาเหตุที่มาจากคนที่ผู้เป็นสตรีมีการออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น นักการตลาดจึงจำเป็นต้องศึกษาตัวแปรด้านเพศนี้อย่างรอบคอบ 3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ครอบครัวที่มีลักษณะเป็นเป้าหมายสำคัญในการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค ก็มีความสำคัญเช่นกัน นักการตลาดมักจะสนใจจำนวน และลักษณะของบุคคลในครอบครัวที่ใช้สินค้าตัวใดตัวหนึ่ง และสนใจนำปัจจัยส่วนบุคคลไปพิจารณา และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครอบครัว เพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้มีความเหมาะสม 4. รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, Education and Occupation) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการกำหนดแบ่งส่วนการตลาด นักการตลาดโดยทั่วไปมักจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย อย่างไรก็ตาม ครอบครัวที่มีรายได้ที่ต่ำกว่ามักจะมีตลาดที่เป็นตลาดขนาดใหญ่กว่า ปัญหาสำคัญคือ การแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียว โดยรายได้จะเป็นตัวชี้บอกว่า มีหรือไม่มีความสามารถในการซื้อสินค้า ในขณะที่เดียวกัน การเลือกสินค้าที่แท้จริงนั้น อาจขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์อื่น ๆ เช่น รูปแบบการดำรงชีวิต ระดับการศึกษา ค่านิยม รสนิยม อาชีพ ฯลฯ ถึงแม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่นิยมใช้มาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยงความสัมพันธ์หลักเกณฑ์รายได้เข้าร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์อื่น เพื่อกำหนดตลาดเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้น เช่น กลุ่มรายได้ อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อาชีพ และเพศร่วมกัน (ธีรพล กาญจนธัญรัตน์, 2554) และสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีของ Belch & Michael (2005) กล่าวว่า ได้อธิบายแนวคิดทฤษฎีด้านปัจจัยส่วนบุคคลไว้ว่า ลักษณะหรือปัจจัยในด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วย รายได้ อาชีพ การศึกษา เพศ ขนาดครอบครัว อายุ สถานภาพครอบครัว เป็นสิ่งที่นักการตลาดนำมาใช้พิจารณาแบ่งสัดส่วนของตลาด เพราะช่วยให้เห็นถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่างได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพศ (Sex) ที่ต่างกันจะมีทัศนคติ การตัดสินใจ และการรับรู้ ในการเลือกซื้อสินค้าแตกต่างกัน มักเกิดจากสาเหตุด้านการเลี้ยงดูและการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่มีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กหญิงและเด็กชายที่แตกต่างกันมากอย่างเช่นประเทศไทย เด็กชายมักถูกเลี้ยงให้มีความรับผิดชอบและกล้าแสดงออกเพื่อเป็นหัวหน้าครอบครัวในอนาคต และเด็กผู้หญิงมักถูกเลี้ยงให้มีความสงบเสถียรและเป็นผู้ตามที่ดี ทำให้มีแนวโน้มในการแสดงความคิดเห็นน้อยลง อาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทย เพศที่เป็นผู้ชายนั้นมีความแนวโน้มที่จะมีความเป็นผู้ตัดสินใจในการซื้อสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวมากกว่าเพศที่เป็นผู้หญิง แม้ว่าปัจจุบันจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมวัฒนธรรมไป แต่ความแตกต่างด้านพฤติกรรมในการซื้อของ เพศที่เป็นผู้ชาย

และเพศที่เป็นผู้หญิงก็ยังมีความแตกต่างกันไม่น้อย อายุ (Age) ของบุคคลที่ต่างกัน ทำให้การต้องการสินค้าพร้อมกับบริการที่แตกต่างกัน เช่น วัยรุ่นมักจะนิยมใช้สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ และชอบสินค้าทันสมัย กลุ่มผู้สูงอายุมักจะชอบสินค้าด้านการรักษาสุขภาพ ซึ่งได้มีการจัดแบ่งเป็นกลุ่มๆ ตามอายุและพฤติกรรมที่ใกล้เคียงกัน จะมีการแบ่งได้ตามดังนี้ กลุ่มวัยรุ่น (อายุระหว่าง 13-22 ปี) คนในกลุ่มวัยรุ่นนี้มีอำนาจในการตัดสินใจซื้อค่อนข้างสูง และมักจะใช้เวลาในการตัดสินใจซื้อค่อนข้างสั้น ความรอบคอบในการซื้อน้อย เพราะรายได้ทั้งหมดมักมาจากผู้ดูแลปกครอง วัยรุ่นมักชอบรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ๆ โดยที่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อกันให้การสร้างค่านิยมและรูปแบบแนวคิดใหม่ เช่น การแต่งตัว สถานที่ท่องเที่ยว ประเภทและตราสินค้าที่ซื้อโดยดาราวัยรุ่นที่ชื่นชอบไม่ว่าเป็นดาราไทยหรือ ดาราต่างประเทศก็ตาม ล้วนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้า กลุ่มหนุ่มสาวไปจนถึงวัยกลางคน (อายุระหว่าง 20-45 ปี) คนกลุ่มนี้จะมีเหตุผลในการจับจ่ายใช้สอยเพิ่มมากขึ้น ไม่ค่อยยึดติดกับตราสินค้าที่มีความหรูหราหรือมีราคาแพงนัก โดยมีพฤติกรรมที่มีความน่าสนใจ คือ มักเลือกซื้อตามยี่ห้อของตนเอง คนกลุ่มนี้มักมองตรายี่ห้อสินค้าที่ถูกมองว่าตรายี่ห้อหรูหราที่นิยมใช้ในกลุ่มคนที่มีเงิน ส่วนหนึ่งอาจเพราะมีอำนาจในการซื้อไม่เพียงพอ แต่สิ่งที่คนกลุ่มนี้แสดงออกมาจะไม่ได้อยู่ในลักษณะที่มีปมด้อย แต่จะพยายามสร้างแนวโน้มของกลุ่มตนเองว่าตรายี่ห้อที่ตนเลือกเป็นแบบทันสมัยที่สุด กลุ่มวัยกลางไปถึงกลุ่มผู้สูงอายุ (อายุระหว่าง 45 ปีขึ้นไป) กลุ่มนี้มักมีอำนาจในการตัดสินใจบริโภคเพิ่มขึ้นจากเมื่อก่อน เนื่องจากมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีการลงทุนอย่างสำเร็จ คนกลุ่มนี้ทันสมัยมากขึ้น และรับฟังข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ แนวโน้มการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการของคนกลุ่มนี้มาจากประสบการณ์และคนกลุ่มนี้มักเชื่อในการตัดสินใจของตนเอง มากกว่าข้อมูลจากโฆษณาและการส่งเสริมการขาย การตัดสินใจซื้อของคนกลุ่มนี้ได้รับอิทธิพลจากคนในครอบครัวน้อย มีแนวโน้มการตัดสินใจซื้อสินค้าที่รู้จักคุ้นเคยมากกว่าที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และคนกลุ่มนี้มีความอ่อนไหวด้านราคาต่ำ โดยมีความยินดีที่จะชำระแพงขึ้นสำหรับสินค้าหรือมีการบริการที่ดีกว่า สถานภาพการสมรส (Status) คือ หย่าร้าง เป็นหม้าย โสด และสมรส เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และมีความสำคัญมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้ในด้านผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรมในการซื้อมีความต้องการแบบไม่เหมือนกันกับคนอื่น เช่น ผู้ที่เป็นหม้าย หรือหย่าร้าง มักจะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหรา แฟชั่นและมีเอกลักษณ์สวยงาม การศึกษา (Education) คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีแนวโน้มในการบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาระดับสูงมักจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ได้เยอะกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ จึงทำให้มีแนวโน้มในการบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพมากกว่า อาชีพ (Occupation) ผู้ที่มีอาชีพแตกต่างกันมักมีความจำเป็นที่ต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น อาชีพเกษตรกรหรือ ชาวนาจะเลือกซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพและเลือกซื้อสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเป็นส่วนใหญ่ พนักงานบริษัทต่าง ๆ มักซื้อสินค้า

ที่สามารถเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการมักซื้อสินค้าที่จำเป็น ส่วนนักธุรกิจมักซื้อสินค้าที่สามารถสร้างภาพพจน์ให้กับตนเองได้ ฯลฯ นักการตลาดจำเป็นต้องศึกษาสินค้า และบริการของบริษัท นั้นมีความเป็นที่ต้องการของคนที่อยู่ในกลุ่มอาชีพใด เพื่อที่บริษัทจะสามารถจัดเตรียมสินค้า และบริการที่มีความสอดคล้องตรงกับความต้องการของคนที่อยู่ในแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม รายได้ (Income) หรือสภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) รายได้หรือสภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละคนจะส่งผลกระทบต่อสินค้าพร้อมบริการที่บุคคลนั้น ๆ ได้มีการตัดสินใจซื้อ สถานภาพทางเศรษฐกิจ รวมด้วย อำนาจในการซื้อ การออม ทักษะคิดและรายได้ที่เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน นักการตลาดจะต้องเล็งเห็นถึงแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคลนี้ เนื่องจากรายได้นี้จะมีผลต่ออำนาจในการซื้อ คนที่มีรายได้ต่ำมักชอบซื้อสินค้าที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพตนเอง และคนกลุ่มนี้มีความอ่อนไหวต่อราคาค่อนข้างมาก คนที่มีรายได้สูงมักชอบซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและมีราคาสูง โดยจะเน้นที่ภาพพจน์ของตราสินค้าเป็นหลัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปีทมน โรจนกันท์ (2559) ได้มีการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล กระบวนการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการ การชำระเงินแก่คู่ค้าผ่านช่องทาง อินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์สามประการได้แก่ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการการชำระเงินแก่คู่ค้าผ่านช่องทาง อินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการใช้ บริการการชำระเงินแก่คู่ค้าผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น ในการใช้บริการการชำระเงินแก่คู่ค้าผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยรายงานผลทางสถิติรวมด้วยร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที (T-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วย การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผลการศึกษาได้มีการพบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลรวมถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และความถี่ในการใช้บริการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลของวัฒนธรรม

องค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของ พนักงานชั้นปฏิบัติการ พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในย่านอโศกจำนวน 400 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผลการวิจัยว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่ง และรายได้ต่อ เดือน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่แตกต่างกัน แต่ใน ขณะเดียวกัน ข้อมูลส่วนบุคคลทางด้านเพศ และสถานภาพสมรส มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของ พนักงาน ระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2: อิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการ ทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการ ทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Eaton & Kostka (2014, pp. 218, 359-380) ได้ สรุปรูปร่างงานที่รับผิดชอบนโยบายไปปฏิบัติมีคุณสมบัติ 5 ประการคือ 1) จำนวนและความสามารถ ของบุคคลในหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2) ระดับในการควบคุมตามลำดับชั้น ของการบังคับบัญชา หน่วยงานย่อยต่างๆภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ 3) ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยที่รับผิดชอบ 4) ระดับของการสื่อสารของหน่วยงานที่รับผิดชอบรวมถึงการติดต่ออย่างเสรีระหว่างบุคลากรระดับ เดียวกัน ต่างระดับกัน และกับบุคลากรของหน่วยงานนั้นและ 5) สัมพันธภาพที่เป็นทางการ และไม่ เป็นทางการของหน่วยงานที่รับผิดชอบกับกำหนดนโยบายในระดับต่างๆ สอดคล้องกับทฤษฎีและ แนวคิดของ Kerr & Newell (2003) กล่าวว่าความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายสาธารณะจะ มีแนวทางการพิจารณาได้ 3 ลักษณะ คือ 1) พิจารณาถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่การนำ นโยบายไปปฏิบัติ (Implementation or Success) 2) ตัวนโยบายเองสำเร็จหรือล้มเหลว (Implementation Failure of Success) และ 3) การตัดสินใจเชิงปทัสถานว่าสำเร็จหรือล้มเหลว (Normative Justification) Kerr & Newell (2003, pp. 317-343) ได้อธิบายหลักการเพิ่มเติมว่า ความล้มเหลวในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น อาจเกิดจากองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่ดี เท่าที่ควร เป็นเพราะองค์กรนั้นอาจมีศักยภาพต่ำ ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่มีเทคนิค วิธีการทำที่เหมาะสม โดยเฉพาะกับบุคลากรที่นำไปปฏิบัติ ขาดความสามารถและบุคลากร ความ ล้มเหลวของนโยบายในประเด็นนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถ บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะมีเงื่อนไขหลายปัจจัยยังเกี่ยวข้องกัน แต่ถือว่าการล้มเหลวในขั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น เป็นส่วนของความล้มเหลวของนโยบายเองนั้น เพราะนโยบายไม่สามารถ ตอบสนองกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้จริง (Policy does not fulfill the purpose) และ ความไม่สำเร็จอันเนื่องมาจากการตัดสินใจเชิงปทัสถาน หมายความว่า เมื่อพิจารณาเป้าหมายของ นโยบายแล้ว เป้าหมายมุ่งให้บรรลุอาจมีความขัดแย้งกับค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม หรือศีลธรรมอัน

ดี นั่นก็คือ เป้าหมายของนโยบายเมื่อปฏิบัติจนบรรลุผลแล้ว อาจมีผลกระทบต่อศีลธรรม ส่งผลให้เกิดความทারণหรือนโยบายอาจกำหนดคุณค่าของเป้าหมายไม่ชัดเจน (Not Clear Value Goals) ทำให้การบริหารบิดเบือน เพราะเป้าหมายและแนวปฏิบัติคลุมเครือ จะทำให้ข้าราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สร้างระเบียบ กฎเกณฑ์และมาตรฐานของงานที่สร้างขึ้น สืบเนื่องจากความคลุมเครือของเป้าหมายนี้ ซึ่งเห็นว่ามักเป็นกฎเกณฑ์ที่มุ่งยิววิธีการ (Mean-oriented) มากกว่ายึดเป้าหมาย (Goals-oriented) ในการกำหนดความสำเร็จ เพราะข้าราชการไม่แน่ใจว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติมุ่งให้เกิดผลอะไรหรือมุ่งให้เกิดผลดีอย่างไร กฎเกณฑ์และมาตรฐานของงานที่สร้างขึ้นจะช่วยให้ข้าราชการแน่ใจว่าเขาได้ทำตามทางที่ถูกต้อง (Right Way) และถือเป็นทางออกที่ดีของข้าราชการ นโยบายการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิชัย สีดำ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานีพบว่า ระดับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง เมื่อจัดแยกโดยเรียงลำดับสูงที่สุดไปน้อยที่สุดจะได้ ดังนี้ ปัจจัยทางด้านทัศนคติของบุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ทางด้านลักษณะของนโยบาย ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ทางด้านภาวะผู้นำ ทางด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทางด้านการคำนึงถึงวัฒนธรรม อัตลักษณ์ของพื้นที่ ทางด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ ทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของบุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และทางด้านความเพียงพอของทรัพยากร นโยบายการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย เทียนสมใจ (2556) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของ สถานที่ทำงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1.การศึกษาวิเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยบนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานที่มีประสิทธิผล 2.วิเคราะห์ความเป็นไปได้ และพัฒนารูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา 3.ตรวจสอบและสร้างแบบอย่างการบริหารงานที่มีประสิทธิผลที่เหมาะสม 4.ปรับปรุงและนำเสนอแบบอย่างการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้รับการประเมิน จากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานได้ระดับคุณภาพ 3 ขึ้นไปจำนวน 68 เขต โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ประธานคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบวิเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบบตรวจสอบรายการ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารงานที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวางแผน

กลยุทธ์องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีการสื่อสาร และสนับสนุนการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณารูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าเป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้

สมมุติฐานที่ 3: อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Hofstede, Hofstede & Minkov (2010) การศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบทางวัฒนธรรมที่มีต่อค่านิยมในการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันและได้รับการยอมรับเห็นด้วยมากที่สุดคือ การศึกษาของ Hofstede, Hofstede & Minkov (2010) นักจิตวิทยาที่ทำงานให้กับบริษัท IBM ฮอฟสเตด รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและทัศนคติของพนักงานมากกว่า 116,000 คนใน 50 ประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1967 ถึง 1973 ทำให้เขาได้รับข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ วัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ และได้จัดกลุ่มวัฒนธรรมออกเป็น 4 กลุ่มดังต่อไปนี้ (Hill, 2003, pp. 108-110) 1. ช่องว่างหรือระยะห่างสำหรับอำนาจ (Power Distance) หมายถึง บุคคลในสังคมโลก จะยอมรับความไม่เท่าเทียมกันในการกระจายและส่งมอบอำนาจ รวมถึงการที่สังคมยอมรับว่ามนุษย์เรามีความไม่เท่าเทียมกันในด้านความแข็งแรง ด้านร่างกายและความสามารถทางสติปัญญา ฮอฟสเตด กล่าวว่า ประเทศที่มีลักษณะของช่องว่างของอำนาจสูง (High Power Distance) ประชาชนจะยอมรับถึงความไม่เท่าเทียมกันในด้านอำนาจและความร่ำรวยและช่องว่างนี้จะห่างออกไปเรื่อย ๆ ประเทศที่มีช่องว่างของอำนาจต่ำ (Low Power Distance) คือประเทศที่ประชาชน 2. ความเป็นปัจเจกชนหรือกลุ่ม (Individualism Versus Collectivism) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มในสังคมที่เป็นปัจเจกชนสูง ประชาชนจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จ ใฝ่ปรารถนาและอิสรภาพส่วนบุคคลสูง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นไปอย่างผิวเผินต่างจากสังคมที่เน้นกลุ่มที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะแน่นแฟ้นสนิทสนมซึ่งโดยมากจะมาจากครอบครัวที่เป็นลักษณะครอบครัวขยาย (Extended Family) ที่ทุกคนจะช่วยดูแลซึ่งกันและกัน 3. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง การที่สมาชิกในสังคมถูกหล่อหลอมความคิด ใฝ่ยอมรับถึงความไม่แน่นอนของสถานการณ์และอดทนต่อความไม่แน่นอนนั้น ๆ สมาชิกของสังคมโลกที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโอกาสสูงจะทำงานที่มั่นคงปลอดภัย มีเงินเดือน สวัสดิการบำนาญบำนาญและผลประโยชน์ที่ดี พวกเขาจะเคยชินกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ต้องการคำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจนแน่นอนไม่มีความคิดเห็นหรือความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เนื่องจากถูกควบคุมจนเคยชิน สมาชิกของสังคมโลกที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโอกาสต่ำจะชอบเสี่ยงและ

การเปลี่ยนแปลง4. ลักษณะเพศผู้ชายและเพศผู้หญิง (Masculinity Versus Femininity) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศและบทบาทในการทำงานในสังคมที่เป็นเพศผู้ชาย เพศผู้ชายจะมีบทบาทสำคัญในการแสดงอำนาจและความสำเร็จของงานที่ทำ ในสังคมที่เป็นเพศหญิงบทบาทของเพศจะไม่ถูกทำให้แตกต่างกันอย่างชัดเจน ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงจะมีน้อยมากในแต่ละมิติของวัฒนธรรมทั้ง4 รูปแบบ ฮอฟสเตด ได้สร้างคะแนนบ่งชี้ ซึ่งเริ่มจาก 0 ไปถึง 100 คะแนนที่สูงแสดงให้เห็นถึงมิติของวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ สูง เขาได้เฉลี่ยคะแนนของบุคลากรที่ทำการศึกษามาแต่ละประเทศไว้แล้ว ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ประเทศตะวันตกจะมีคะแนนด้านความเป็นปัจเจกบุคคลสูงแต่คะแนนของช่องว่างของอำนาจจะต่ำ สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Fisher, Hughes, Griffin & Pustay (2006, pp. 232-233) ได้กล่าวว่ากลุ่มหรือมิติทางวัฒนธรรม กลุ่มที่ 5 คือแนวคิดเกี่ยวกับเวลาในการทำงานหรือการใช้ชีวิต (Time Orientation) ของคนในชาติต่างๆ โดย Hofstede อธิบายว่าบุคคลในสังคมต่าง ๆ จะมีความคิดเกี่ยวกับเวลาออกเป็นการมองระยะสั้น ระยะยาวและปานกลาง เช่น คนญี่ปุ่น ฮองกง ไต้หวัน และเกาหลีใต้ จะมีการวางแผนระยะยาว โดยคำนึงถึงอนาคต และจะทำงานหนัก ประหยัดและมัธยัสถ์ ต่างจากคนปากีสถาน แอฟริกาตะวันตก ที่มีแนวโน้มในการคำนึงถึงอดีตและปัจจุบัน เน้นการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ส่วนประเทศที่มีแนวคิดเกี่ยวกับเวลาแบบปานกลาง ได้แก่สหรัฐอเมริกา เยอรมันนี และออสเตรเลีย สอดคล้องกับข้อสังเกตของ Dupis (2013, pp. 42-43) ที่กล่าวว่า จุดเด่นของงานของ Hofstede ที่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการจำนวนมากอยู่ที่ความน่าเชื่อถือในการเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวนมากถึง 116,000 ราย ใน 72 สาขาของบริษัทIBM ทั่วโลก ตั้งแต่ปี 1968 จนถึงปี 1972 โดยเก็บเฉพาะหน่วยงานที่มีบุคลากรตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปที่มีวัฒนธรรม วิธีการดำเนินชีวิตและการเผชิญกับปัญหาในการทำงาน และในสังคมที่บุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่ ที่มีความคล้ายคลึงกันเท่านั้น แบบสอบถามของ Hofstede ที่นำไปสู่มิติทางวัฒนธรรมได้ถูกออกแบบและมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันมีหลายชุด โดยเริ่มจากแบบสอบถามที่เรียกว่า VSM (Value Survey Model) 08, 94, 80,82, 2013 โดยเฉพาะแบบสอบถาม VSM 08 มี 7 มิติ ทางวัฒนธรรมโดยได้เพิ่มมิติดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ขณะที่ VSM 2013 เป็นแบบสอบถาม เวอร์ชันล่าสุดในการทดสอบความเข้มข้นของมิติทางวัฒนธรรมที่ถูกดัดแปลงขึ้นมาใหม่และมีการแปลเป็นภาษาต่างๆ หลายภาษา (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2016) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede 5 ด้าน คือ ช่องห่างระหว่างอำนาจ การเน้นปัจเจกบุคคล หรือเน้นกลุ่ม การเน้นความเป็นชายหรือหญิง การหลีกเลี่ยงความแน่นอน และการเน้นเรื่องเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิต เนื่องจากมีความชัดเจนและวิจัยส่วนใหญ่ยอมรับในมิติทางวัฒนธรรมทั้ง 5 ด้านดังกล่าว Hall (2000, p. 6) นักวิชาการที่ทำการศึกษเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมต่อธุรกิจได้กล่าวถึงวัฒนธรรม 2 ด้าน คือ High และ Low Context ในวัฒนธรรมแบบ High Context เช่น ประเทศซาอุดีอาระเบีย และประเทศญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญต่อเนื้อหาของ

พูดหรือการเจรจาทางธุรกิจ ผู้พูดและผู้ฟังจะยึดถือสิ่งต่าง ๆ ตามความเข้าใจในการเจรจา ในวัฒนธรรมแบบ Low Context ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการเจรจจะถูกเขียนออกมาอย่างชัดเจนเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษร เช่น สหรัฐอเมริกา วัฒนธรรมแบบ High Context อย่างเช่น ญี่ปุ่นจึงค่อนข้างจะลึกลับและสลับซับซ้อนสิ่งที่ไม่ได้พูดออกมาอย่างตรงไปตรงมาอาจมีความหมายมากกว่าสิ่งที่พูดออกมาก็ได้ (Beckman & Charlotte, 2003, p. 33) วัฒนธรรมการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ความคิดเห็นในระดับมากกับทางด้านวัฒนธรรมที่เน้นวัตรกรรม และการยอมรับความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เน้นผลงาน, การทำงานเป็นทีม, เน้นการแข่งขันและการเอาชนะ คู่แข่งทางธุรกิจ เน้นความมั่นคง พนักงานองค์กรได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติ วิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ในองค์กร รองลงมาคือ พนักงานในองค์กรได้รับ การกระตุ้นให้ยอมรับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานหรือเป้าหมายในองค์กร วัฒนธรรมการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการ ติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาเขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ครกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนได้ระดับความเชื่อมั่น 0.959 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร การระดมความคิดเห็น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน จากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่ามีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

5.2.1 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อวัฒนธรรมขององค์กรอย่างยั่งยืน

5.2.2 ควรส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างกลุ่มงานต่างๆ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา อุปสรรคและประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับระหว่างการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานอื่น ๆ

5.2.3 จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่มีความเปิดเผยต่อกัน และ การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาโดยรวม ระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยข้างน้อยที่สุดของผู้ตอบแบบสอบถาม เพราะฉะนั้น ควรให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย กับวัตถุประสงค์ร่วมกันของการทำงานเป็นทีมภายในบริษัท ทำให้เกิดความสามัคคีกันมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นมากขึ้นในทีม

5.2.4 ควรมีการศึกษา โดยใช้วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

5.2.5 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กรธุรกิจบางพาราแห่งหนึ่งเช่น แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ โปธีลังกา. (2557). ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรม องค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโคก กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2558). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุภลลิตา ณรุณ. (2556). ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณิชา คงสืบ. (2558). แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา:บริษัท ลิสซิ่ง แห่ง หนึ่ง เขต กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐธัญ ถนัทรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวรรณ ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิธิพร ลิ่มประเสริฐ. (2557). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เบญจมาภรณ์ คาหาญพล. (2555). ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ปัทมน โจรนกันันท์. (2559). ข้อมูลส่วนบุคคล กระบวนการทำงาน และบุคลิกภาพของพนักงานที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการ การชำระเงินแก่คู่ค้าผ่านช่องทาง อินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มธุรส วิไลลักษณ์. (2558). วัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อดังกล่าว กรณีศึกษาข้าราชการ กรมศุลกากร ที่สังกัด ส่วนกลาง (คลองเตย). สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุภกานต์ เจริญสุข. (2557). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค๖ จังหวัดนครสวรรค์. สืบค้นจาก http://adm_school6.education.police.go.th/main.php.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ. ปริญญาโทปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธี อินทรสกุล, บัญชา สมบูรณ์สุข และปฐวิชัย พิทยาภินันท์. (2560). อุตสาหกรรมยางพาราไทย: สถานภาพและแนวทางการพัฒนาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 8, 80- 107. สืบค้นจาก http://www.ubu.ac.th/web/files_up/08f2018032311064382.pdf.
- อภิขชญา บุญเจริญ. (2556). ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิษฎา วัฒนะเสวี และชนะเกียรติ สมานบุตร. (2557). รูปแบบการสื่อสารและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อิทธิชัย สีดำ. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิทยบริการ, 21(1), 86-109.
- Belch, G.E., & Michael, A.B. (2005). *Advertising and promotion: an integrated marketing communications perspective*. Boston: McGraw-Hill.

- Eaton, S., & Kostka, G. (2014). *Authoritarian environmentalism undermined? Local leaders' time horizons and environmental policy implementation in China*. Retrieved from <https://www.cambridge.org/core/journals/china-quarterly/article/authoritarian-environmentalism-undermined-local-leaders-time-horizons-and-environmental-policy-implementation-in-china/47CDBF540194E7CFC48D574A15C57899>.
- Fisher, G., Hughes, R., Griffin, R., & Pustay, M. (2006). *International business managing in Asia-Pacific* (3rd ed.). Hong Kong: Pearson Education.
- Hall, E.T., & Hall, M.R. (2000). *Understanding cultural differences: Germans, French and Americans*. Boston, MA: A Nicholas Brealey Publishing Company.
- Hofstede, G., Hofstede, J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kerr, S., & Newell, R.G. (2003). *Policy-Induced Technology Adoption: Evidence from the US Lead Phasedown*. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-6451.00203>.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงในส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้

แบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กรกรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศสภาพ (1) หญิง (2) ชาย
2. สถานภาพสมรส
 - (1) โสด (3) สมรส/แต่งงาน
 - (2) หม้าย/แยกทาง/หย่า
3. ปัจจุบันท่านอายุเท่าไร?
 - (1) 19-23 ปี
 - (2) 24-30 ปี
 - (3) 31-40 ปี
 - (4) 41 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี (3) สูงกว่าปริญญาตรี
5. แผนกที่ปฏิบัติงาน
 - (1) แผนกบุคคลและธุรการ (4) แผนกบัญชีและการเงิน
 - (2) แผนกการตลาด (5) แผนกการผลิต
 - (3) แผนกตรวจสอบภายใน
6. ระดับรายได้ (บาท/เดือน)
 - (1) ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท (4) 30,001-40,000 บาท
 - (2) 20,001-25,000 บาท (5) 40,000 บาทขึ้นไป
 - (3) 25,001-30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายการทำงาน

คำแนะนำ: โปรดให้คะแนนความคิดเห็น/ความเห็นด้วยของท่านต่อประโยคในแต่ละข้อ โดยมี

ความหมายในการเลือกดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วย

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยสุด

ปัจจัยนโยบายการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1.นโยบายการทำงานก่อให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน					
2.นโยบายการทำงานเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน					
3.นโยบายการทำงานมีกฎระเบียบการทำงานที่มีมาตรฐานตามหลักสากล					
4.นโยบายการทำงานเอื้อประโยชน์ต่อการให้ความสำคัญกับค่าจ้างแรงงานในการทำงาน					
5.นโยบายการทำงานสามารถผลักดัน และส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถและทักษะในการทำงาน					
6.นโยบายการทำงานเน้นการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา					
7.นโยบายการทำงานมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับภารกิจการทำงานของพนักงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ					
8.นโยบายการทำงานมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันของพนักงาน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

คำแนะนำ: โปรดให้คะแนนความคิดเห็น/ความเห็นด้วยของท่านต่อประโยคในแต่ละข้อ โดยมี

ความหมายในการเลือกดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วย

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยสุด

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความรับผิดชอบและสำนึกในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
2. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสำนึกในการให้บริการต่อผู้มาใช้บริการ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นหลัก					
3. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การประสานงานกันภายในองค์กร					
4. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการยึดถือระบบคุณธรรม โดยพยายามจัดระบบเส้นสายพวกพ้องออกไป และพิจารณาในเรื่องความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก					
5. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
6. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการสร้างความเร็วในการทำงาน					
7. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
8. วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความจริง					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

คำแนะนำ: โปรดให้คะแนนความคิดเห็น/ความเห็นด้วยของท่านต่อประโยคในแต่ละข้อ โดยมี
ความหมายในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ประสิทธิผลการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน					
2. ประสิทธิผลการทำงานที่มีความเปิดเผยต่อกัน และการ เสนอปัญหาเพื่อแก้ปัญหา					
3. ประสิทธิผลการทำงานที่มีการสนับสนุนและความ ไว้วางใจต่อกัน					
4. ประสิทธิผลการทำงานที่มีความร่วมมือ และการให้ความ ชัดแย้งในทางสร้างสรรค์					
5. ประสิทธิผลการทำงานที่มีกระบวนการทำงาน และการ ตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม					
6. ประสิทธิผลการทำงานที่มีภาวะผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นผู้ ชี้นำประเด็นที่สำคัญ					
7. ประสิทธิผลการทำงานที่มีc					
8. ประสิทธิผลการทำงานที่มีการพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	YUFANG SHU
อีเมล	Shu.yufa@bumail.net
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ สาขาวิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยชนชาติแห่งยูนนาน
ประสบการณ์การทำงาน	-



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 17 เดือน 9 พ.ศ. 2562

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) YUTANG SHU อยู่บ้านเลขที่ 843/12

ซอย 29 ถนน ตำบล/แขวง แขวงสามเือง

อำเภอ/เขต หนองแขก จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 24190

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7600200526

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 และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษายกย่องสังคมยุคศตวรรษที่ 21 ของประเทศไทย และวัฒนธรรมการทำงานที่มี
ต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นสังคมขององค์กร การศึกษาวิจัยด้าน 6 ธุรกิจของพารา
ไลน์


ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

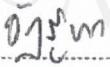
(ต่อไปนี้เรียกว่า "วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์")

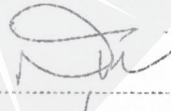
ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนด
ระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน
ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไข
อย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

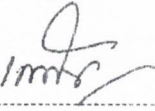
ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับ
ลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้
ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับ
อนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....  ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(MR. YUFANG SHU)

ลงชื่อ.....  ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ.....  พยาน
(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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

