

วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานโรงงาน ในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

An organizational culture of multinational corporations which affecting the work efficiency of the factory workers at Tha Chang district in Surat Thani

รัชฎาภรณ์ ทองเค็ม¹ และ ดร.อรไท ขี้วีเจริญ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานโรงงานในอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวช. และปวส.) รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 9,000 – 15,000 บาท มากที่สุด รองลงมา คือ รายได้ระดับ 15,000 บาทขึ้นไป มีสถานภาพสมรสมากที่สุด และเป็นชาวไทยทั้งหมด ระยะเวลาในการทำงานมากที่สุดอยู่ในช่วง 1-2 ปี รองลงมา คือ ช่วง 3-5 ปี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 99.08 และตำแหน่งหัวหน้างาน ร้อยละ 0.92 การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กรต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านอายุและสถานภาพ มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านคุณภาพของงาน ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการสร้างแนวทางการทำงาน และมีกฎระเบียบด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน เพื่อให้พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น บริษัทข้ามชาติสามารถใช้รูปแบบการวัดความสำเร็จจากผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ของบุคคลเพื่อกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ เนื่องจากพนักงานมีความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงอยู่แล้ว และต้องการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนใดๆ ที่จะทำให้เกิดความมั่นคงในงานที่ทำได้

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹ นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This academic paper presents a study of an organizational culture of multinational corporations which affecting the work efficiency of the factory workers at Tha Chang district in Surat Thani was conducted in accordance with its main purpose to study the relationship pattern belongs to an organizational culture of multinational corporations which affecting the work efficiency of the factory workers at Tha Chang district in Surat Thani, together with the instrument used for collecting data which is divided into three parts: the general information questionnaire and the ones concerning an organizational culture and work efficiency. The results found that most of the samples were females, which outnumbered males in the age range of 21-30 years, followed by the age range of 31-40 years with associate's degrees followed by those with high school diplomas. The average monthly income was mostly found at the level of 9,000 - 15,000 baht, followed by income at the level of 15,000 baht or more. Most of them were married and they were all Thai. The duration of work were in the range of 1-2 years and 3-5 years respectively, in which among the sample group; there were in the positions of workers at 99.08% while there was 0.92% holding supervisor positions. The hypothesis testing between individual factor and organizational culture on the level of the factory workers' work efficiency at Tha Chang district in Surat Thani found that factors of age and status affect the level of factory workers' work efficiency at Tha Chang district in Surat Thani in terms of quality of work, performance characteristics, and the overall implied in significance at the 0.05 level. The level of values per organizational culture in the aspects of uncertainty avoidance and individuality both had a statistically significant effect on employee productivity at the rate of 0.05 level. As a result, the administrators should establish working guidelines and other relevant rules which obviously affect the promotion in order to allow the employees to improve their proficiency even more. Multinational corporations can use a model for measuring the achievements based on performance, rather than personal relationships, to boost the employee productivity since each worker already possessed the sense of individuality and needed to avoid any indeterminacy that would resulted in job instability.

Keyword : Organizational Culture, efficiency of the employees

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมร่วม ความเชื่อ และอุปนิสัยภายในองค์กรที่เป็นส่วนช่วยในการกำหนดโครงสร้างบรรทัดฐานการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยพนักงานทุกคนจะต้องเรียนรู้และปฏิบัติตนให้เป็นไปตามวิธีการ วัฒนธรรมที่องค์กรมี หากพนักงานไม่สามารถยอมรับหรือถือปฏิบัติตามวัฒนธรรมในองค์กรได้ จะส่งผลทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในทุกองค์กรคาดหวังจากพนักงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ที่มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่พนักงานสามารถยอมรับ นำมาปฏิบัติได้นั้น จะส่งผลเชิงบวกทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ หรือเกินความคาดหมายขององค์กรได้

จากการศึกษาของ Cavusgil, Knight and Riesenberger (2008 อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ และคณะ, 2558) ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรกับบริษัทข้ามชาตินั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยสำหรับบริษัทข้ามชาติจะระบุความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจด้านหนึ่งไว้ว่าเป็น ความเสี่ยงทางด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-cultural Risk) ที่เกิดขึ้นจากการที่องค์กรต้องดำเนินกิจการในพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม หรือการที่มีบุคลากรจากหลายวัฒนธรรมเข้าร่วมในการทำงาน เพราะการทำงานในบริษัทข้ามชาติ จะมีความแตกต่างกันในวัฒนธรรมองค์กรมากเป็นพิเศษ ทั้งในรูปแบบการสื่อสารทั่วไป การปฏิบัติตนในที่ทำงาน รูปแบบค่านิยม แนวความคิดที่ได้รับจากหลายถิ่นที่อยู่อาศัย ทำให้การทำงานเป็นไปได้ด้วยความยากลำบากมากกว่าปกติ ทั้งยังมีการศึกษาของ Hofstede (1997 อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ และคณะ, 2558) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรที่มีสาขาทั่วโลกแห่งหนึ่ง พบว่า วัฒนธรรมของแต่ละชาติมีผลตรงไปสู่ทัศนคติในการทำงาน ซึ่งทัศนคตินั้นมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

แม้ว่าประเทศไทยจะมีการบริษัทข้ามชาติเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่เขตส่งเสริมเศรษฐกิจ และนิคมอุตสาหกรรมในภาคกลาง ภาคตะวันออกเป็นส่วนใหญ่ ทำให้บางพื้นที่ซึ่งเพิ่งเริ่มมีการเข้ามาของบริษัทข้ามชาติ พนักงานก็จะเป็นคนในพื้นที่นั้นๆ ทำให้ยังคงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ค่อนข้างมาก เพราะต้องมีการเรียนรู้ ปรับตัว โดยไม่มีผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทข้ามชาติที่อยู่ใกล้เคียงกันคอยแนะนำ หนึ่งในพื้นที่เหล่านี้ คือ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีบริษัทข้ามชาติในพื้นที่เพียง 3 แห่ง เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณบริษัทสัญชาติไทยที่มีจำนวนมากถึง 60 แห่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงวัฒนธรรมของการทำงานในบริษัทข้ามชาติในอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีผลไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทย เพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร ให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมุติฐานของการวิจัย

ในการศึกษามีสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย
2. วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานในอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในพื้นที่อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนพนักงาน 638 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในพื้นที่อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ทำการคำนวณจากสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 245 คน และทำการเก็บแบบสอบถามเพิ่มอีกร้อยละ 25 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 245 ตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

- 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติ ตามแนวคิดของกีร์ท ฮอฟสตัด จำนวน 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติความเหลื่อมล้ำ ทางอำนาจ 2) มิติความเป็นปัจเจกบุคคล 3)

มิติลักษณะความเป็นชาย 4) มิตินิการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 5) มิตินิช่องห่างของระยะเวลา 6) มิตินิการตามใจตัวเอง

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติ 2) คุณภาพของงาน 3) ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ในเขตพื้นที่อำเภอท่าม่วง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาตั้งแต่เดือน สิงหาคม – ธันวาคม 2564

วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดของ ฮอฟสตีด (1980) ฮอฟสตีดเป็นนักวิจัยที่มีชื่อเสียงในด้านการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร มีบทบาทสำคัญในการศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมในระดับชาติและวัฒนธรรมองค์กร การศึกษาของเขาแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ และวัฒนธรรมของประเทศในระดับภูมิภาค มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสังคมและองค์กร เนื่องจากเขาทำงานอยู่ใน บริษัท IBM ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติ เขาจึงทำการศึกษาว่าทำไมวัฒนธรรมถึงมีอิทธิพลต่อการทำงานของคนในองค์กร โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงาน IBM ในประเทศต่างๆ มากกว่า 50 ประเทศ โดยในปี 1980 ฮอฟสตีด แบ่งแบบจำลองวัฒนธรรมออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิตินิความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มิตินิการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มิตินิความเป็นปัจเจกนิยม – กลุ่มนิยม มิติลักษณะความเป็นชาย – ลักษณะความเป็นหญิง

ต่อมาในปี 1991 Hofstede ได้เพิ่มมิตินิอีก 1 มิติ หลังจากที่ได้ทำการเก็บข้อมูลพนักงานผู้จัดการชาวจีน และพบว่าวัฒนธรรมของประเทศจีนนั้นได้รับอิทธิพลจากลัทธิขงจื้อ โดยมีมิติที่เพิ่มมาคือ มิตินิการมุ่งเน้นผลระยะยาว – มุ่งเน้นผลระยะสั้น และในปี 2010 ภายใต้โครงการศึกษาวัฒนธรรมข้ามชาติ Hermes ฮอฟสตีดได้นำเสนอมิตินิล่าสุด คือ มิตินิการทำตามใจ – การยับยั้งชั่งใจ มิตินิความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) คือ มิตินิที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร มิตินิการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) คือ มิตินิที่อธิบายถึงการรับมือกับสังคมที่มีความคลุมเคลือไม่แน่นอนซึ่งไม่ได้หมายถึงการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง โดยวัฒนธรรมแบบนี้แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรว่ามีความรู้สึกไม่สบายหรือสบายใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่ชัด มิติลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) – ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity) ลักษณะความเป็นชาย ตรงกันข้ามกับ ลักษณะความเป็นหญิง เป็นมิตินิที่อธิบายถึง การจัดแบ่งลักษณะสังคมโดยใช้ลักษณะของบทบาททางเพศในการอธิบาย ซึ่งการแบ่งแยกคุณค่าระหว่างเพศขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานขั้นพื้นฐานของแต่ละสังคมที่มองความเสมอภาคทางเพศแตกต่างกัน มิตินิการมุ่งเน้นผลระยะยาว – มุ่งเน้นผลระยะสั้น

(Long-Term vs. Short-Term Orientation) เป็นลักษณะที่มาจากการศึกษาเพิ่มเติมในอีก 23 ประเทศ ซึ่งได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือจากชาวจีน โดยมีต้นที่รับอิทธิพลจากคำสอนของลัทธิขงจื้อ การมุ่งเน้นผลระยะยาว เป็นการมองการณ์ไกล โดยจะมีลักษณะของความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม มีคิการทำตามใจ - การยับยั้งชั่งใจ (Indulgence versus Restraint) เป็นมิติใหม่ที่เพิ่มขึ้นในปี 2010 จากการวิจัยโดย ไมเคิล มิน โคฟ (Michael Minkov) ซึ่งได้ขยายงานวิจัยเพิ่มเติมอีก 93 ประเทศ โดยสรุปว่า ลักษณะสังคมแบบการทำตามใจนั้นจะยึดหลักความพึงพอใจ มีอิสระในการทำตามความต้องการขั้นพื้นฐาน และธรรมชาติของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตให้สนุกและมีความสุข

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

เฮร์เบิร์ต เอ. ไชมอน ได้พัฒนาแนวคิดทางด้านประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กับผลผลิตที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต และสามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

โดยกำหนดให้ E คือ ประสิทธิภาพของงาน O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ซึ่งในประเทศไทยได้มีนักวิจัยนำแนวคิดทางด้านประสิทธิภาพสูงสุดมาพัฒนา ดังนี้

พัชรา หาญเจริญกิจ (2545 อ้างถึงใน สุนทร เสงี่ยมพงษ์, 2559) ได้กล่าวถึงเรื่องการวัดผลสำเร็จของงาน หรือการวัดการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น องค์การจะมีการกำหนดเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานไว้ ดังนี้

1. ปริมาณงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไร และควรใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด งานจึงจะสำเร็จ สำหรับงานที่ไม่สามารถกำหนดเป็นปริมาณได้อย่างชัดเจน เช่น งานบริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า เป็นงานที่มีลักษณะการให้บริการแตกต่างกันไปในแต่ละวัน นั้นจะไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

2. คุณภาพของงาน เป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด โดยส่วนใหญ่มักกำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วน ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ประหยัดเวลาและทรัพยากร

3. ลักษณะการแสดงออกในขณะที่ปฏิบัติงาน งานนั้นไม่เพียงต้องดำเนินงานในเชิงคุณภาพหรือปริมาณเท่านั้น แต่ต้องมีการปฏิบัติงานตลอดวันที่อาจต้องมีการแสดงออกทางสีหน้าหรือน้ำเสียงมาประกอบด้วย เช่น งานให้บริการต่างๆ ซึ่งการแสดงออกเหล่านี้ถือเป็นการแสดงออกในฐานะตัวแทนขององค์กร

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นฤมล กิตตะยานนท์ (2545) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนให้มีประสิทธิภาพจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ลักษณะทางความรู้ความสามารถ และลักษณะทางด้านจิตวิทยา 2) ระดับความพยายามในการทำงาน เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการภายในบุคคล แรงผลักดันทางความรู้สึกรัก ความสนใจ ความตั้งใจ 3) แรงสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายซึ่งมีผลต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (2544) อธิบายว่าปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สถิติปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ 2) ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญ สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ ขนาดธุรกิจ 3) ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ ความมั่นคง รายได้ สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ การจัดการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในพื้นที่อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนพนักงาน 638 คน

2) พนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในพื้นที่อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ทำการคำนวณจากสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 245 คน และทำการเก็บแบบสอบถามเพิ่มอีกร้อยละ 25 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยรายละเอียดในแบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้สรุปผลการวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามที่มีหนึ่งคำตอบ (Single Choice Questions)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านต่างๆ โดยใช้เครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านต่างๆ โดยใช้เครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามโดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้หรือไม่

4. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Alpha Cronbach Coefficient) เท่ากับ 0.845

5. คัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Alpha Cronbach Coefficient) มากกว่า 0.80 มาใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยการวิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในแต่ละด้านอย่างไร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 52.90 มากกว่าเพศชายที่มีร้อยละ 47.09 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.19 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 29.66 ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาระดับอนุปริญญา (ปวช. และปวส.) คิดเป็นร้อยละ 42.81 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 31.49 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 9,000 – 15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.18 รองลงมา คือ รายได้ระดับ 15,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.81 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.94 และเป็นชาวไทยทั้งหมดร้อยละ 100 ระยะเวลาในการทำงานมากที่สุดอยู่ในช่วง 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.43 รองลงมา คือ ช่วง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.99 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 99.08 และตำแหน่งหัวหน้างาน ร้อยละ 0.92

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติ และผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเหลื่อมล้ำ ทางอำนาจในบริษัทข้ามชาติ โดยรวมมีระดับมากที่สุด โดยเรื่องการตัดสินใจทุกอย่างของหัวหน้า ทุกคนในบริษัทจำเป็นต้องเคารพและยอมรับมาดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.91 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในบริษัทข้ามชาติ โดยรวมมีระดับน้อย โดยเรื่องพนักงานควรได้รับการอบรมระเบียบวินัย และมีความชัดเจนในวิธีการทำงานมากกว่าจะปล่อยให้คุ้นเคยกับระเบียบหรือประยุกต์แนวทางการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.83 อยู่ในระดับปาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นปัจเจกบุคคลในบริษัทข้ามชาติ โดยรวมมีระดับมากที่สุด โดยเรื่องพนักงานควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถของตนเองโดยไม่ต้องคำนึงถึงอายุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.92 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นชายในบริษัทข้ามชาติ โดยรวมมีระดับปานกลาง โดยเรื่องการทำงานควรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนและมีการประเมินที่เป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรด้านช่องว่างของระยะเวลาในบริษัทข้ามชาติ โดยรวมมีระดับมาก โดยเรื่องการพยายามและอดทนในการทำงานในบริษัทเป็นวิธีที่แน่นอนที่สุดในการประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.42 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรด้านการตามใจตัวเองในบริษัทข้ามชาติ โดยรวมมีระดับมากที่สุด โดยเรื่องมีความสุขในชีวิตเมื่อทำงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานในบริษัทข้ามชาติ โดยรวมมีระดับมากที่สุด โดยเรื่องผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความครบถ้วน เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและ

ระยะเวลาในการทำงานในบริษัทข้ามชาติ โดยรวมมีระดับมากที่สุด โดยเรื่องทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.98 อยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงานในบริษัทข้ามชาติ โดยรวมมีระดับมาก โดยเรื่องมีอำนาจเต็มที่ในการดำเนินการงานที่รับผิดชอบทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านคุณภาพของงาน ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านสถานภาพ มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน หมายถึง เมื่อค่านิยมด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงขึ้นก็จะทำให้คุณภาพของงานสูงขึ้น

ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงาน โรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า 1) ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงาน โรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน 2) ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน 3) ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชายของพนักงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า 1) ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชายของพนักงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน 2) ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชายของพนักงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านการตามใจตัวเองของพนักงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า 1) ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านการตามใจตัวเองของพนักงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน 2) ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านการตามใจตัวเองของพนักงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา สามารถนำมาอภิปรายรายด้านได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านคุณภาพของงาน ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้นจะสามารถปฏิบัติงานได้คุณภาพมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของสุโรจนา ศากยะ (2558) ที่ทำการศึกษายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้นวุฒิภาวะในการทำงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในลักษณะของหน่วยงาน จนสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เป้าหมายเพื่อให้สามารถคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือมีความมั่นคง และพร้อมก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยด้านสถานภาพ มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่

มีสถานภาพโสดจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยา วงษ์ลัมัย ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต(ธนาคารกรุงศรีอยุธยา) พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าสถานภาพโสด เพราะจะมีความรับผิดชอบที่สูงกว่า

3. ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในการทำงานของพนักงาน โรงงานในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในการทำงาน หมายถึง วัฒนธรรมที่เมื่อองค์กรเกิดสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจ หรือสถานการณ์ใดๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนนั้น พนักงานจะพยายามลดความเสี่ยง ลดความตึงเครียดจากความคลุมเครือ ไม่แน่นอน ด้วยการเข้าสู่แบบแผน ในองค์กรที่มีแนวทางในการดำเนินงานหรือมีกฎระเบียบที่ชัดเจน ในองค์กรที่หลีกเลี่ยงต่อความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนสูง จะมีกฎระเบียบ มีการตั้งกฎเกณฑ์เอาไว้อย่างชัดเจน แต่ในองค์กรที่ไม่มีความกังวลใจเรื่องความเสี่ยงที่มากนัก จะไม่ได้มีกฎระเบียบที่ตายตัวชัดเจนเกิดขึ้น นอกจากนั้นยังหมายรวมไปถึงกฎระเบียบที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งพัฒนาตนเองอีกด้วย ซึ่งผลการศึกษาระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรในด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในการทำงาน ของพนักงาน โรงงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ ในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระบับน้อย แสดงให้เห็นว่าบริษัทข้ามชาติในพื้นที่อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติที่ยังไม่มีความชัดเจน หรือการมีแนวทางการพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดที่มีตำแหน่งสูงขั้นนั้นไม่มีความชัดเจน ซึ่งจากแนวทางการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจนนี้ส่งผลให้พนักงาน โรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่น้อย (ลดลง) ดังที่จะเห็นได้ว่า เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่แตกต่างกัน โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน หมายถึง เมื่อค่านิยมด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงขั้นก็จะทำให้คุณภาพของงานสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ กิ่งกาญจน์ พันธุมะ โอภาส และคณะ (2558) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในบริษัทข้ามชาติ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี

4. ระดับค่านิยมต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงาน โรงงานในเขตอำเภอ ท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ความเป็นปัจเจกบุคคลคือ ความเป็นส่วนตัวในการทำงาน ซึ่งไม่ได้มีความเป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน หรือความสามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นได้ว่า พนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในเขตอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้

ความสำคัญกับการเป็นอิสระของตนเอง มากกว่าการทำงานเพื่อองค์กรในแนวทางขอความรัก และสามัคคี แต่จะมีข้อดีคือ บริษัทที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูงนั้น จะมีลักษณะของการที่บริษัทจัดงานที่เป็นไปตามความชอบของบุคคล และบุคคลสามารถทำงานได้ตามความถนัด มากกว่าบริษัทที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลต่ำที่ทำให้การมอบหมายหน้าที่การทำงานเน้นไปที่การทำงานเพื่อบริษัทมากเกินไป ไม่สามารถได้รับงานที่เป็นไปตามความถนัด เพราะต้องทำแม้ไม่ถนัดเพื่อให้ตอบสนองต่อบริษัทให้ได้มากที่สุด จากการที่พนักงาน ได้รับงานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะในการแสดงออกในการทำงาน ที่เมื่อมีความชื่นชอบในงานแล้วก็จะสามารถแสดงออกในการทำงานได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุวรรณ จำปาคง และภาวิณี เพชรสว่าง (2561) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของค่านิยมในมิติทางด้านวัฒนธรรมกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริษัทรับเหมาก่อสร้างจากประเทศญี่ปุ่นในสำนักงานประเทศสิงคโปร์ ซึ่งพบว่า เมื่อเป็นบริษัทข้ามชาติจะมีการให้ความสำคัญเป็นส่วนบุคคลที่สูงและเน้นการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ แม้ว่าจะมีเป้าหมายขององค์กรที่ร่วมกันก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการสร้างแนวทางการทำงาน และมีกฎระเบียบด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน เพื่อให้พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการสร้างระเบียบการปฏิบัติงานที่แน่นอน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติโดยควรเป็นกฎระเบียบที่พนักงานสามารถยอมรับร่วมกับบริษัทได้ เพื่อให้ผลการทำงานในภาพรวมประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. บริษัทข้ามชาติสามารถใช้รูปแบบการวัดความสำเร็จจากผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ของบุคคลเพื่อกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ เนื่องจากพนักงานมีความเป็นปัจเจกบุคคลที่สูงอยู่แล้ว และต้องการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนใดๆ ที่จะทำให้เกิดความมั่นคงในงานที่ทำ
4. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกถึงความคิดเห็นเนื่องจากพนักงานที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลมีความต้องการพิสูจน์ตนเองด้วยผลงานมากกว่าความสัมพันธ์
5. ควรมีนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่เน้นการรับพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป เพื่อให้ได้พนักงานที่มีคุณภาพการทำงานที่ดีที่สุด นอกจากนั้น ควรรับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วเพราะเป็นกลุ่มที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงทั้งในด้านของการรักษาคำแหน่งงาน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอในการใช้ชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ พันธุมะ โอภาส, พรรรัตน์ แสงหาญ และอภิญา อิงอาจ (2558). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตภาคตะวันออก. BU ACADEMIC REVIEW, 14(2), กรกฎาคม- ธันวาคม 2558.
- ปราณี หมิ่นมะเริง (2559). วัฒนธรรมการทำงานของบริษัทศึกษาญี่ปุ่นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2564, จาก http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/Publish/2_2562/prachinburi1/no-6124100230-PCB1.pdf
- สิริกร สุขสุดไพศาล (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารพลเรือนในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพิชฌาย์ แสงทอง และคณะ (2556). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรบริษัทศึกษาญี่ปุ่นและอเมริกันที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 8(2), กรกฎาคม- ธันวาคม 2556.
- สุวรรณ จำปาคง และภาวิณี เพชรสว่าง (2558). ความสัมพันธ์ของค่านิยมในมิติทางด้านวัฒนธรรมกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร บริษัทรับเหมาก่อสร้างจากประเทศญี่ปุ่น ในสำนักงานประเทศสิงคโปร์. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2564, จาก [http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edit\)Id725-24-04-2018_20:18:19.pdf](http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edit)Id725-24-04-2018_20:18:19.pdf)
- สุนทร เสงี่ยมพงษ์ (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.