วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จันจิราภรณ์ ปานยินดี[1]* และ สมพร ปานยินดี[2]

[1]สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม
[2]สาขาวิชาการจัดการทั่วไปและการประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ
*ผู้รับผิดชอบบทความ: janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 185 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอย ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 63.7

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Constructive Organizational Culture and Human Resource Management Affecting to Work Efficiency of Employees in a Seasoning Manufacturing Company in Samutsakhon

Janjirapon Panyindee[1]*, and Somporn Panyindee[2]

[1]Human Resource Management Program, Management Science Faculty,
Nakhon Pathom Rajabhat University, Nakhon Pathom
[2]General Management and Entrepreneurship, Business Administration Faculty,
Siam University, Bangkok
*corresponding author: janjirapon@webmail.npru.ac.th

Abstract

The objectives of this research are to study 1) the relationship among constructive organizational culture, human resource management and work efficiency, and 2) constructive organizational culture and human resource management affecting to work efficiency of employees in a saeasoning manufacturing company in Samutsakhon. The sample is 185 employees in saeasoning manufacturing company in Samutsakhon. The data is analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation analysis, and regression analysis. The results are showed as following; 1) Work efficiency has relation with constructive organizational culture, human resource management with statistical significance level of .01, and 2) Constructive organizational culture and human resource management affect to work efficiency with statistical significance level of .01. Predictive power is for 63.7 %.

Keywords: Constructive organizational Culture, Human Resource Management, Work Efficiency

1. บทนำ

สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์การจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ปัจจัยหนึ่งที่องค์การต้องตระหนักถึงความสำคัญ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งมีงานวิจัยหลายงานที่แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ด้านความสำเร็จ ด้านสัจจะแห่งตน ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร และด้านไมตรีสัมพันธ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ, 2557: 91-113) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (รัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์, 2563: 213-226) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Hassan, 2016: 15-22) ทำให้เกิดผลิตภาพการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานทำงานได้รวดเร็ว สามารถลดต้นทุนได้ (Sels et al., 2006: 83-101) และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ปัทมา รูปสุวรรณกุล, 2562: 41-54) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Alnawafleh et al., 2018: 477-488) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lau, & Ngo (2004: 685-703) พบว่าวัฒนธรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม ธุรกิจการผลิตเครื่องปรุงรสเป็นธุรกิจที่มีการเติบโต และมีคู่แข่งขันจำนวนมาก ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บริษัทมีการผลิตสินค้าไม่ทันกับความต้องการของลูกค้า เนื่องจากจำนวนพนักงานที่มีจำกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ประกอบกับบริษัทยังไม่สามารถลงทุนในเครื่องจักรได้ ทั้งนี้บริษัทต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ช่วยกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม กระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ มีการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานที่ท้าทายได้ ขณะที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาทักษ ะความสามารถในการทำงานได้อย่างมีมาตรฐานตามระบบการผลิต ได้รับค่าตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสมกับผลงาน ทำให้มีแรงจูงใจทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกัน และใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการจัดการวัฒนธรรมองค์การ และจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

3. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสมาชิกร่วมกันสร้างและปฏิบัติสืบทอดต่อกันมา โดยมุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา (บุญช่วย ศิริเกษ, 2560: 65-80; Cooke, & Szumal, 2000) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มี 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นความสำเร็จ

สัจจะแห่งตน การให้ความสำคัญกับบุคลากรและไมตรีสัมพันธ์ (โยษิตา กฤตพรพินิต, 2557: 73-76; มุกดา คำอานา, 2557: 137-139; บุญช่วย ศิริเกษ, 2560: 65-80; Cooke, & Szumal, 2000)

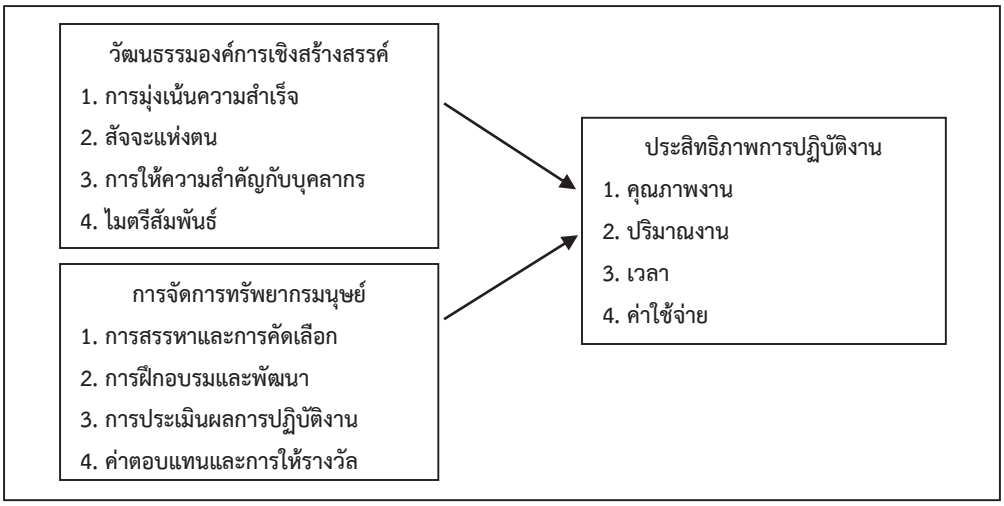
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ (ปัทมา รูปสุวรรณกุล, 2562: 41-54; Som, 2008: 1278-1297) องค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและการให้รางวัล (ปัทมา รูปสุวรรณกุล, 2562: 41-54; Som, 2008: 1278-1297)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับคุณภาพและระดับปริมาณผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน (ปัทมา รูปสุวรรณกุล, 2562: 41-54; รัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์, 2563: 213-226) องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย (ปัญญาพร ฐิติพงศ์, 2558: 94; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560: 95; นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558: 129-130)

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ (2557: 91-113) พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Singh (2010: 64-80) พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกันกับ Tanveer et al. (2011: 112-117) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยของรัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์ (2563: 213-226) พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562: 41-54) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Sels et al. (2006: 83-101) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพการปฏิบัติงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลิตภาพการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานทำงานได้รวดเร็ว สามารถลดต้นทุนได้ เช่นเดียวกันกับ Hassan (2016: 15-22) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ Alnawafleh et al. (2018: 477-488) พบว่าวัฒนธรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Lau, & Ngo (2004: 685-703) พบว่าวัฒนธรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 342 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานให้ฝ่ายบุคคลช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน โดยแจกแบบสอบถามไปยังฝ่ายต่าง ๆ ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2563- เดือนพฤศจิกายน 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ข้อคำถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์พัฒนามาจาก โยษิตา กฤตพรพินิต, 2557: 73-76; Cooke & Szumal, 2000 ข้อคำถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พัฒนามาจาก Som, 2008: 1278-1297 ข้อคำถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนามากจาก ปัญญาพร ฐิติพงศ์, 2558: 94; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560: 95; นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558: 129-130ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งเน้นความสำเร็จ สัจจะแห่งตน การให้ความสำคัญกับบุคลากรและไมตรีสัมพันธ์ รวมข้อคำถาม 12 ข้อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและการให้รางวัล รวมข้อคำถาม 12 ข้อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ด้าน ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย รวมข้อคำถาม 12 ข้อ โดยมีการประเมินจากความคิดเห็นจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนจาก 1-5 จากนั้นจะหาค่าเฉลี่ย ซึ่งมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2558) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และ ทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.89 - 0.90 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis) แบบ Enter

5. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 อายุ 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระดับการศึกษาต่ำปริญญาตรีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์

ตัวแปร	COC	HRM	EW
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	3.48	3.59	3.82
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.94	1.04	1.04
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (COC)			
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	0.581**		
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (EW)	0.633**	0.764**	

**P<0.01

หมายเหตุ: COC แทน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์; HRM แทน การจัดการทรัพยากรมนุษย์;

EW แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาในตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.633 และ 0.764 ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.581

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยหพุคูณ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	β	S.E.$_b$	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.587	.192		3.058	.003
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (COC)	.315	.060	.286	5.210	.000
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	.596	.055	.598	10.894	.000
R= .798 R^2= .637 Adjust R^2 = .633					

P<0.01

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ EW = 0.587+0.315(COC)+0.596(HRM)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน EW = 0.286(COC)+0.598(HRM)

ผลการศึกษาในตารางที่ 2 พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 63.7

ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

6. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารสรุปผลการวิจัยได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 อายุ 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระดับการศึกษาต่ำปริญญาตรีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.633 และ 0.764 ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.581 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 63.7

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของผลการวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ (2557: 91-113) พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ Tanveer et al. (2011: 112-117) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกันกับ Sels et al. (2006: 83-101); Hassan (2016: 15-22) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยของ กฤษฎา มณีเชษฐา บุญฑวรรณ วิงวอน และพิชาภพ พันธุ์แพ (2560: 26-71); Singh (2010: 64-80) พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ขณะที่จัดการทรัพยากรมนุษย์กระตุ้นให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่กำหนดได้

2. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์ (2563: 213-226) พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขณะที่ผลการวิจัยของปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562: 41-54); Hassan (2016: 15-22) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Sels et al. (2006: 83-101) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลิตภาพการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานทำงานได้รวดเร็ว สามารถลดต้นทุนได้ เช่นเดียวกับ Alnawafleh et al. (2018: 477-488) พบว่าวัฒนธรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Lau, & Ngo (2004: 685-703) พบว่าวัฒนธรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม การทำงานที่ท้าทาย เป็นค่านิยมหลักขององค์การ เพื่อให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมหลักเป็นประจำ รวมทั้งผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม การทำงานที่ท้าทาย

2. องค์การควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เช่น จัดประกวดการทำงานเป็นทีม การชื่นชมพนักงานที่สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่น และมีการสื่อสารถึงวัฒนธรรางค์การเชิงสร้างสรรค์หลายรูปแบบ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์องค์การ การจัดประชุม

3. องค์การมีจัดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะด้านการมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ การทำงานเป็นทีม จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ กำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ การทำงานเป็นทีม และการทำงานที่ท้าทาย รวมทั้งกำหนดค่าตอบแทนและการให้รางวัลสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมกลุ่มย่อย

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ

เอกสารอ้างอิง (References)

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2562. **ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่.** ค้นเมื่อสิงหาคม 14, 2563, จาก http://www2.diw.go.th/factory/tumbol.asp.

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**, 9(2), 91-113.

กฤษฎา มณีเชษฐา บุญฑวรรณ วิงวอน และพิชาภพ พันธุ์แพ. (2560). การจัดการทรัพยากร มนุษย์และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจส่งออกขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. **วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ**, 10(3), 26-71.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บุญชม ศรีสะอาด. (2558). **การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า.** ค้นเมื่อสิงหาคม 1, 2563, จาก http://www.watpon.com/boonchom/trans.pdf.

บุญช่วย ศิริเกษ. (2560). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 22(2), 65-80.

ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง :กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัทมา รูปสุวรรณกุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรม โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี**, 13(1), 41-54.

มุกดา คำอานา . (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

โยษิตา กฤตพรพินิต . (2557). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

รัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. **วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธาน**, 7(2), 213-226.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Alnawafleh, E. A. T., Abd Halim, M. S. B., & Tambi, A. M. B. A. (2018). The Impact of Human Resource Management Practices, Organizational Culture, Motivation and Knowledge Management on Job Performance with Leadership Style as Moderating Variable in the Jordanian Commercial Banks Sector. **Journal of Reviews on Global Economics**, 6, 477-488.

Cooke, R. A., & Szumal, J. L. (.(2000**Using the organizational culture inventory to understand the operating cultures of organizations.** Retrieved September 20, 2020, from http://www.rcpaconference.org/wp-content/uploads/2015/09/W54_Stamoolis_How-Culture-Works-HSI.pdf.

Hair, J. F., et al. (2010). **Multivariate data analysis.** 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Hassan, S. (2016). Impact of HRM practices on employee's performance. International Journal of Academic Research in Accounting. **Finance and Management Sciences**, 6(1), 15-22.

Lau, C. M., & Ngo, H. Y. (2004). **The HR system, organizational culture, and product innovation**. **International business review**, 13(6), 685-703.

Sels, L., De Winne, S., Delmotte, J., Maes, J., Faems, D., & Forrier, A. (2006). Linking HRM and small business performance: An examination of the impact of HRM intensity on the productivity and financial performance of small businesses. **Small business economics**, 26(1), 83-101.

Singh, A. K. (2010). A study of HRM practices and organizational culture in selected private sector organizations in India. **Acta Oeconomica Pragensia**, 18(4), 64-80.

Som, A. (2008). Innovative human resource management and corporate performance in the context of economic liberalization in India. **The International Journal of Human Resource Management**, 19(7), 1278-1297.

Tanveer, Y., Shaukat, M. Z., Alvi, S. A., & Munir, A. (2011). The way human resource management (HRM) practices effect employees performance: a case of textile sector. International Journal of Economics and Management Sciences, 1(4), 112-117.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis.** 3 rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.