

บทความวิจัย

ประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรของบริษัท น้ำตาลมิตรผล สิงห์บุรี จำกัด

อดุล พุกเจริญ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากร ของบริษัท น้ำตาลมิตรผล สิงห์บุรี จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรของบริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด 2) เพื่อศึกษาถึงกระบวนการขับเคลื่อนธุรกิจด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) เพื่อศึกษาถึงและเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานในเชิงปริมาณว่ามีความต้องการในด้านประสิทธิผลของวัฒนธรรมองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

ผลการวิจัยพบว่า

ประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กร น้ำตาลมิตรผล สิงห์บุรี จำกัด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านการวัดความเป็นเลิศ เฉลี่ยสูงสุดมี 5 ข้อ อยู่ในระดับดี เฉลี่ย 4.00 2)ด้านความจริงจังและความเชื่อถือได้ในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านความจริงจังตรงไปตรงมา อยู่ในระดับ ดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.72 3) ด้านความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ซื่อ และอดทน ผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านให้ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร อยู่ในระดับ ดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.72 4) ด้านองค์กรใส่ใจและรับผิดชอบต่อสังคมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านให้ความใส่ใจต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ย5.00 5) ด้านสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เฉลี่ยสูงสุดมี 5 ข้อ อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 5.00 ในองค์กรนี้มีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดีเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรของบริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงกระบวนการขับเคลื่อนธุรกิจด้านวัฒนธรรมองค์กร
3. เพื่อศึกษาถึงและเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานในเชิงปริมาณว่ามีความต้องการในด้านประสิทธิผลของวัฒนธรรมองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากร บริษัท น้ำตาลมิตรผล สิ่งบุรี จำกัด
2. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดการวิจัยที่สร้างขึ้น
3. นำร่างแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนที่จะนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ
4. ปรับแก้แบบสอบถามตามคำแนะนำที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว หาค่า IOC (Index or Consistency) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) พนักงานแผนกส่วนงานอื่นๆ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ ดึงนี้แบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.90
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างต่อไป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อวัฒนธรรมองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้จำนวน 10 ข้อ 2. ด้านจริงจังและเชื่อถือได้ จำนวน 10 ข้อ 3. ด้านซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ขยัน และอดทน ได้จำนวน 10 ข้อ 4. ด้านใส่ใจและรับผิดชอบต่อสังคม 10 ข้อ และ 5 ได้จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งหมด 50 ข้อ มีคำถามเป็นลักษณะปลายปิด เพื่อให้ได้คำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าได้ใช้มาตราตามแบบของ Likert Scales เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถาม ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	5
มาก	หมายถึง	4
ปานกลาง	หมายถึง	3
น้อย	หมายถึง	2
น้อยที่สุด	หมายถึง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร แบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กรที่มีผลมากที่สุด

ระดับเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กรที่มีผลมาก

ระดับเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กรที่มีผลปานกลาง

ระดับเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 1.81 – 2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กรที่มีผลน้อย

ระดับเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กรที่มีผลน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเลขคณิตใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีทัศนคติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงทัศนคติอย่างอิสระ เกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบุคลากร บริษัท น้ำตาลมิตรผล สิงห์บุรี จำกัด

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 89 คน เป็น เพศชายร้อยละ 28.10 เป็นเพศหญิงร้อยละ 71.90 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มากที่สุดร้อยละ 100.00 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีร้อยละ 100.00 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 18,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 53.90

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพด้านวัฒนธรรมที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กร น้ำตาลมิตรผล สิงห์บุรี จำกัด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านการวัดความเป็นเลิศ เฉลี่ยสูงสุดมี 5 ข้อ อยู่ในระดับดี เฉลี่ย 4.00 2) ด้านความจริงจังและความเชื่อถือได้ในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านความจริงจังตรงไปตรงมา อยู่ในระดับ ดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.72 3) ด้านความ ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ชยัน และอดทน ผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านให้วามซื่อสัตย์ต่อองค์กร อยู่ในระดับ ดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.72

4) ด้านองค์กรใส่ใจและรับผิดชอบต่อสังคมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านให้ความใส่ใจต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ย 5.00 5) ด้านสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำชุมชนในองค์กรให้ความสำคัญในด้านสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เฉลี่ยสูงสุดมี 5 ข้อ อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 5.00 ในองค์กรนี้มีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดีเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

อภิปรายผลวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กร น้ำตาลมิตรผล สิงห์บุรี จำกัด ได้นำแนวคิดทฤษฎีมาประกอบการอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมในองค์กร น้ำตาลมิตรผล สิงห์บุรี จำกัด มี 5 ด้านที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ดี ดูจากค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่มีความเข้าใจและคิดเห็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จริงใจและความเชื่อถือ ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ขยัน และอดทน ใส่ใจและรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ดีมาก

สรุปได้ว่า บุคลากรมีความพอใจในระดับดีมากต่อองค์กรในด้านวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 293 คนพบว่าตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านของข้าราชการสาย ข และ ค มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ได้แก่ รายได้ และประโยชน์ตอบแทน โอกาสพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กร เมื่อแยกวิเคราะห์ตามประเภทข้าราชการพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านของข้าราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม สัมพันธ์ด้านภาวะอิสระจากงานด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านประจักษ์ตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านของข้าราชการสาย ค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านการประจักษ์ตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันใน องค์กรส่วนคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร งานวิจัยของ ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542) ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 329 คนพบว่า (1)พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05(2) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริง และคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมากและโสด(3)พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อยและโสด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 .001 และ .05 ตามลำดับ (4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

กว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .002 (5) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง และที่คาดหวังต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ อีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบการเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นได้ว่าประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เกี่ยวกับประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กร น้ำตาลมิตรผล สิงห์บุรี จำกัด ทั้ง 5 ด้าน

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การปฏิบัติองค์กรที่ดีควรจะต้องมีการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นในเชิงรูปธรรมที่ชัดเจน เช่น ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ควรจะต้องมุ่งเน้นด้านประกันคุณภาพของน้ำตาล ให้เจาะตลาดในระดับสากล
2. การปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในทุกกระบวนการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรให้มากขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในรูปแบบต่างๆ สูงขึ้น รวมถึงการเพิ่มความสามารถ มีทักษะที่หลากหลาย มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และมีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐในการควบคุมมาตรฐานการผลิต

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านวัฒนธรรมที่มีผลต่อบุคลากรในองค์กร น้ำตาล มิตรผล สิงห์บุรี จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษารูปแบบ กระบวนการผลิต และวิธีการวัดความสำเร็จพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการขยายตลาด ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสนองตอบมาตรการของภาครัฐ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของมาตรฐานการผลิตในระดับภูมิภาคต่อไป