



**ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและความสามารถทาง
การบริหารจัดการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)**

**The Effects of Organizational Culture and Administrative Capability on
the Personal Management Efficiency in the Competitive
circumstance in the ASEAN Economic Community (AEC)**

ชวนพิศ เจयाคม Chuanpit Jeyakom ^{1,*}, อันธิกา ทิพย์จำนงค์ Auntika Thipjumnong ²

¹ อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จังหวัดสงขลา ประเทศไทย

² อาจารย์ สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จังหวัดสงขลา ประเทศไทย

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและความสามารถทางการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเพื่อศึกษาความสามารถทางการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประชากรในการศึกษาวิจัย คือ หน่วยงานบริษัทเอกชนที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลและประกอบธุรกิจใน อำเภอหาดใหญ่และอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสำรวจในครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเหล่านั้น จำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation และการทดสอบสหสัมพันธ์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

* E-mail address: jeyakom@hotmail.com

1. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลพบว่าตัวแปรอิสระคือ วัฒนธรรมองค์กรซึ่งแบ่งออกเป็น 15 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ($R = 0.671$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน ($R = 0.602$) ด้านฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ($R = 0.528$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน ($R = 0.602$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสามารถในการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ($R = 0.602$) พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ($R = 0.615$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน ($R = 0.520$) ด้านฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ($R = 0.456$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน ($R = 0.515$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, การบริหารงานบุคคล, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ABSTRACT

This research studied the effects of organizational culture and administrative capability on the personal management efficiency in the competitive circumstance in the ASEAN Economic Community (AEC). The objective of this research was to investigate two aspects, which firstly was to examine the correlation between the organizational culture and its effects over the personal management efficiency in the competitive circumstance of AEC and, secondly was to study the correlation between administrative capability and its effects on the personal management efficiency in the competitive circumstance of AEC. The research populations were the commercial registration companies in Hat Yai district and Mueang Songkhla district, Songkhla province. The closed-ended questionnaires were distributed to 100 samples with specific sampling to a person who works in those companies. The data were statistically analysed to determine mean, standard deviation, frequency, percentage, Pearson's correlation, and multiple regression analysis. The findings of this research are as follows. Firstly, the organizational culture was positively correlated to the personal management efficiency. Similarly, 15 independent variables of the organization culture were respectively correlated to the four variables of personal management efficiency including the selection and recruitment variables ($R = 0.671$), relationship and compensation variables ($R = 0.602$), training and development variables ($R = 0.528$), and performance appraisal variables ($R = 0.602$) at the significant level of 0.05. Secondly, the administrative capability was

positively correlated to the personal management efficiency. Likewise, four independent variables of the administrative capability were correlated to the selection and recruitment variables ($R = 0.615$), relationship and compensation variables ($R = 0.520$), training and development variables ($R = 0.456$), and performance appraisal variables ($R = 0.515$), respectively at the significant level of 0.05.

Keywords: Organizational Culture, Personal Management, ASEAN Economic Community

บทนำ

เนื่องจากประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศกลุ่มอาเซียน เมื่อมีการเปิดการค้าเสรีแรงงานฝีมือในประเทศต่างๆ ที่อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียน ก็จะสามารถโยกย้ายกันได้อย่างเสรี นอกจากนี้การลงทุนข้ามประเทศก็จะเป็นไปได้ง่าย ส่งผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กรสูงขึ้น สำหรับองค์กรที่เป็นองค์กรข้ามชาติอยู่แล้ว ก็ไม่มีปัญหาที่ยุ่งยากสำหรับศักยภาพของคนในองค์กร แต่สำหรับองค์กรที่เป็นแบบไทยๆ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานจะกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการดูแลอย่างเร่งด่วน ซึ่งการพัฒนาคนนั้นจำเป็นต้องใช้เวลา โดยทั้งนี้แล้วภาคธุรกิจได้รับผลกระทบในระยะยาว ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าในกลุ่มประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ทำให้องค์กรต่างๆ มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเองในการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจในอนาคต สิ่งสำคัญที่จะทำให้้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถได้ คือ ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยมุมมองที่ถูกต้อง จะเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ช่วยสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจ สร้างจุดเปลี่ยนแปลงให้องค์กรเติบโตแบบก้าวกระโดดได้ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี รวมถึงค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคคลในองค์กรถือได้ว่ามีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเป็นเสมือนทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นความคิด ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมจึงมีหน้าที่ช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์กรและช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและยิ่งไปกว่านั้น และเมื่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเปิดตัวขึ้น มีอีกหนึ่งอย่างที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและพัฒนาไปให้ครบวงจร คือ ความสามารถของบุคลากรหรือการบริหารคน องค์กรควรพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร โดยเน้นในเรื่องของทักษะด้านภาษาและฝึกทักษะความสามารถ ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เน้นการพัฒนาความสามารถในด้านธุรกิจของพนักงาน ฝึกทักษะความรวดเร็วและเหมาะสมในการพัฒนาพนักงานให้มีขีดความสามารถสูง และเน้นย้ำการบริหารจัดการพนักงานที่มีขีดความสามารถสูง จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัย ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและความสามารถทางการบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า วัฒนธรรมองค์การและความสามารถทางการบริหารจัดการ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังจะเริ่มเกิดขึ้นและมีผลบังคับใช้จริงใน ปี 2558 อย่างไร โดยเก็บข้อมูลจากบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่น่าสนใจ เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่ใกล้เคียงกับประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศในแถบอาเซียนและยังเป็นเมืองแหล่งเศรษฐกิจอันดับต้นๆ ในภาคใต้ ทั้งนี้โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้สามารถเข้าสู่การแข่งขันในตลาดแรงงานที่กำลังจะเกิดการแข่งขันอย่างมากเมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเข้ามาอย่างจริงจัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อศึกษาถึงความสามารถทางการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประโยชน์ของการวิจัย

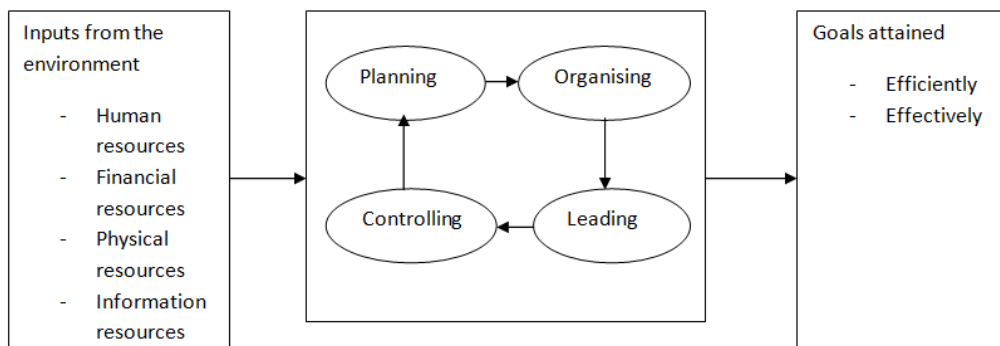
1. เป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายของธุรกิจและกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงของการแข่งขันทางด้านแรงงาน ฝีมืออาชีพ ภายในกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความเป็นไปได้ของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการปรับเปลี่ยนการบริหารงานและการดำเนินนโยบายของธุรกิจเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงภายในกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. เพื่อให้เจ้าของ ผู้บริหาร พนักงาน ตลอดจนถึงบุคลากรในภาคธุรกิจมีแนวทาง แผนงาน กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะช่วยในการพัฒนาศักยภาพในการทำธุรกิจ
4. เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงผลกระทบจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของภาคธุรกิจในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจหน้าที่ทางการจัดการ (Management Function) และนำเอาความคิดนั้นมาปฏิบัติในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จผ่านกิจกรรมหลักทางการจัดการ 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นกิจกรรมอันดับแรกของผู้บริหารที่จะเป็นกระบวนการกำหนดพันธกิจเป้าหมายและแผนงานเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ
2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นกิจกรรมออกแบบงาน จัดโครงสร้างการปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุคลากรต่างๆ ตลอดจนกำหนดวิธีการประสานงานเพื่อให้สามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับการวางแผน
3. การชี้นำ (Leading) เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้แผนงานและบุคลากรต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายดำเนินกิจการต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวเอง และสามารถจูงใจบุคคลต่างๆ ให้ปฏิบัติงานบรรลุความต้องการขององค์กร
4. การควบคุม (Controlling) เป็นกิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างๆ ในองค์กรให้เป็นไปตามแผนงานต่างๆ ที่กำหนดไว้



รูปที่ 1: แสดงกิจกรรมหลักทางการจัดการ 4 ประการ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ระบบบริหารงานบุคคลเป็นระบบหนึ่งที่มีสำคัญยิ่งในการบริหารการจัดการบุคลากรขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ การบริหารงานบุคคล มีความหมายเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร การจัดการงานบุคคล และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ตลอดจนสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด การที่จะทำให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและ

ปริมาณที่เพียงพอจำเป็นต้องมีกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ เริ่มตั้งแต่ การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การจัดคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรักษาความสัมพันธ์ (สาคร, 2552)

รูปแบบการบริหารงานบุคคล

- 1) การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด โดยการรับสมัคร การคัดเลือก รวมถึงการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนด การสรรหาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นมากในการบริหารงานบุคคล เพราะถ้าได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีความรับผิดชอบก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีสมตามความมุ่งหมาย
- 2) การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการสรรหา ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การจูงใจ การให้สวัสดิการ การให้ประโยชน์เกื้อกูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงาน และทำกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาเจตคติผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องงานที่ปฏิบัติโดยการนิเทศ อบรม ประชุม สัมมนา การให้การศึกษาตลอดการให้ข่าวสารความรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 4) การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การย้าย การโอน การลาออก การให้ออก การเกษียณอายุหรือการตายเป็นการปลดปล่อยบุคคลให้พ้นจากงานที่ปฏิบัติและแสวงหาบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานแทน

การควบคุมประสิทธิภาพงานด้านการบริหารบุคคล การประเมินผลหน้าที่การพนักงาน หรือ "The Personnel Audit" หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ ที่ออกแบบจัดทำเพื่อที่จะวัดต้นทุนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้จากการดำเนินงานในแผนงานด้านการบริหารงานบุคคลต่างๆ และเพื่อที่จะใช้เปรียบเทียบสมรรถภาพ ตลอดจนประสิทธิภาพของผลงานที่ได้ทำไป หรือเทียบกับผลงานขององค์การอื่นที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และรวมถึงการตรวจสอบวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยในการประเมินผลหน้าที่การพนักงานนี้ วัตถุประสงค์จึงอยู่ที่ เพื่อให้ทราบถึงคุณค่าและประโยชน์ของหน้าที่การบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ปรับปรุงหน้าที่งานด้านการบริหารบุคคลโดยมีช่องทางที่จะลดกิจกรรมบางอย่างและเพิ่มกิจกรรมบางอย่างเมื่อจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลข้อคิดเห็นที่ย้อนกลับจากพนักงานและหัวหน้าผู้ควบคุมงานต่างๆ เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลด้านต่างๆ และเพื่อให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลได้นึกถึงประสิทธิภาพของตนเองในการที่จะมีส่วนช่วยต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร (Type of corporate cultures)

วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Four Corporate Cultures) Daft, R. L. (2002) กล่าวว่า

1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ

2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของ เป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมายเช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (market share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคลและพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

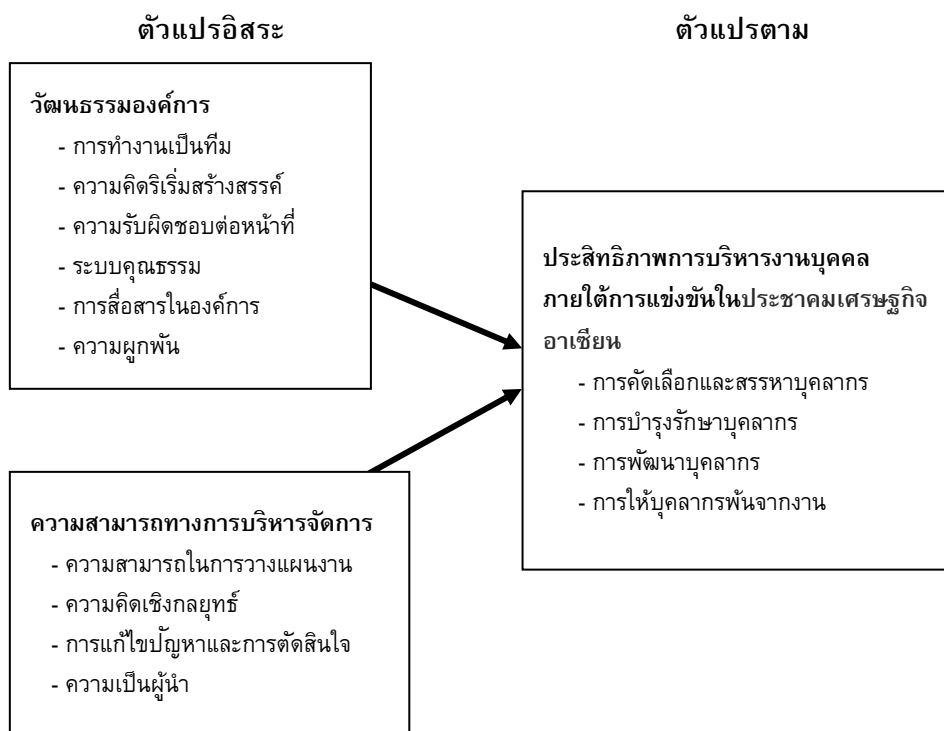
3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายใน องค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอกเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้นองค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่อง ความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งพนักงานและลูกค้า เป็นต้น

4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมายหลักส่วนใหญ่ที่สำคัญ

ผลจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กร วัฒนธรรมในองค์กรเกิดจากพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องจากความกดดัน ความคับข้องใจต่างๆ ภายในองค์กรที่สะสมมาช่วงเวลาหนึ่ง เช่น รูปแบบการบริหารจัดการ การดำเนินงานขององค์กรที่บีบคั้นหรือไม่เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร มักเริ่มจากคนกลุ่มเล็กๆ ในองค์กรและขยายขึ้นจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันในองค์กร บางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วบางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างช้าๆ และแบบยล การรวมตัวขององค์กรอาจก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่หลากหลาย เกิดนโยบาย, แนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือภายในระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง และระหว่างองค์กรกับบุคลากร

แต่ใช้จะมีเพียงด้านบวกเท่านั้น การรวมตัวขององค์กรย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากร รวมทั้งส่งผลต่อวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งผู้บริหารมักจะเลยในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จนเป็นผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย เช่น ปัญหาสมองไหลจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง เมื่อใดก็ตามที่ความรู้สึกเดิมๆ ถูกทำลายลง แนวคิดใหม่แนวคิดใดแนวคิดหนึ่งจะได้รับการยอมรับอย่างง่ายดาย

กรอบแนวคิด



รูปที่ 2: กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ เลือกประชากรแบบเฉพาะเจาะจงเป็นหน่วยงานบริษัทเอกชน ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลและประกอบธุรกิจใน อำเภอหาดใหญ่และอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 2,626 หน่วยงาน (สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดสงขลา, 2554) สำหรับประชากรที่เป็นตัวแบบจำลองตัวอย่างในการนำไปประยุกต์ใช้ โดยเน้นในเขตพื้นที่ของแหล่งสถานที่ท่องเที่ยวและภาคส่วนที่เป็นแหล่งเศรษฐกิจของจังหวัดสงขลา และกลุ่มตัวอย่างแบบสำรวจใช้กลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (Yamane Taro, 1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 90% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 93 ตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมด 2,626 ตัวอย่าง (อำเภอหาดใหญ่และอำเภอเมืองสงขลา

จังหวัดสงขลา) แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลจึงเลือกใช้เป็น 100 ตัวอย่าง และเลือก สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยไม่ใช่หลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation และการทดสอบสหสัมพันธ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (กัลยา, 2546 และ กัลยา, 2551) โดยมีระยะเวลาในการทำวิจัยเริ่มตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2556 - 30 กันยายน 2557 เป็นเวลา 1 ปี

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลและประกอบธุรกิจใน อำเภอหาดใหญ่และอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 100 กลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศชาย ร้อยละ 53 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 47 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ร้อยละ 35 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80 ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 49 รองลงมา ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ ร้อยละ 25 หัวหน้าส่วนหรือหัวหน้าแผนก ร้อยละ 23 และเจ้าของบริษัทหรือกิจการ/ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 3 มีอายุงานเฉลี่ยน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 47 ตามลำดับ

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร ในหน่วยงานภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน เมื่อเข้าเป็นประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.731) โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.53$) ด้านความกล้าหาญที่จะเผชิญหน้ากับความจริง ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการสื่อสารในองค์กร ($\bar{X} = 3.41$) และด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความผูกพัน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านระบบยึดถือคุณธรรม ด้านปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการพูดจริงทำจริง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.900) ตามลำดับ

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลกระทบของความสามารถทางการบริหารจัดการ ในหน่วยงานภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลกระทบของความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน เมื่อเข้าเป็นประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมทั้งหมด 4 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$ และ S.D. = 0.710) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านความสามารถในการชี้แนะ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา ด้าน

ความสามารถในการจัดองค์กร ในระดับความปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ด้านความสามารถในการควบคุม ($\bar{X} = 3.31$) ในระดับปานกลาง และด้านความสามารถในการวางแผน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์แสดงได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่จะมีผลกระทบเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งอาจจะทำให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรและปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารจัดการใหม่ โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มากที่สุด ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมา การบริหารจัดการในด้านการรับรู้ และความเข้าใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ

4. สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในหน่วยงาน ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน เมื่อเข้าเป็นประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมทั้งหมด 4 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$ และ S.D. = 0.703) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาเป็นด้านย่อยๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน 2 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความสำคัญกับการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และให้ความสำคัญกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน 2 อันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ให้ความสำคัญกับความเสมอภาค ในการพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอของการฝึกอบรม ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

5. สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 คือ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

1) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.259 - 0.540 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าตัวแปรอิสระ ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น และด้านความกล้าหาญที่จะเผชิญหน้ากับความจริง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรภายใต้การ

แข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในระดับสูงปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.671 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

ตัวแปร	b	SE _b	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	1.609	0.304	5.293	0.000*
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.092	0.102	0.906	0.368
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-0.067	0.102	-0.655	0.514
3. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	-0.043	0.115	-0.371	0.712
4. ด้านระบบยี่ดื้อคุณธรรม	0.102	0.110	0.931	0.354
5. ด้านการสื่อสารในองค์กร	0.229	0.076	3.037	0.003*
6. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	0.090	0.105	0.859	0.393
7. ด้านความผูกพัน	0.026	0.103	0.257	0.798
8. ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	0.042	0.111	0.375	0.708
9. ด้านการพูดจริงทำจริง	0.018	0.114	0.157	0.875
10. ด้านการอ่อนน้อมและเป็นมิตร	-0.039	0.088	-0.446	0.657
11. ด้านการพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก	0.215	0.115	1.870	0.065
12. ด้านปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	-0.048	0.109	-0.438	0.663
13. ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร	-0.086	0.114	-0.749	0.456
14. ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น	0.234	0.113	2.066	0.042*
15. ด้านความกล้าหาญที่จะเผชิญหน้ากับความจริง	-0.210	0.102	-2.057	0.043*
R = 0.671; R ² = 0.450; adj R ² = 0.352; F = 4.584; P-value = 0.000				

*p<0.05

2) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.178-0.426 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าตัวแปรอิสระ ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น และด้านความกล้าหาญที่จะเผชิญหน้ากับความจริง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในระดับสูงปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.602 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน

ตัวแปร	b	SE _b	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	1.319	0.380	3.467	0.001*
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.130	0.128	1.018	0.311
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-0.206	0.127	-1.618	0.109
3. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	0.085	0.144	0.590	0.557
4. ด้านระบบยี่ดื้อคุณธรรม	-0.041	0.137	-0.297	0.767
5. ด้านการสื่อสารในองค์กร	0.169	0.095	1.785	0.078
6. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	0.205	0.131	1.564	0.121
7. ด้านความผูกพัน	0.115	0.129	0.897	0.372
8. ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	-0.055	0.139	-0.396	0.693
9. ด้านการพูดจริงทำจริง	0.089	0.142	0.623	0.535
10. ด้านการอ่อนน้อมและเป็นมิตร	-0.067	0.110	-0.612	0.542
11. ด้านการพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก	0.155	0.144	1.078	0.284
12. ด้านปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	0.015	0.137	0.107	0.915
13. ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร	-0.144	0.143	-1.004	0.318
14. ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น	0.406	0.142	2.865	0.005*
15. ด้านความกล้าหาญที่จะเผชิญหน้ากับความจริง	-0.270	0.127	-2.117	0.037*
R = 0.602; R ² = 0.362; adj R ² = 0.248; F = 3.179; P-value = 0.000				

*p<0.05

3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.126-0.356 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าตัวแปรอิสระ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น และด้านความกล้าหาญที่จะเผชิญหน้ากับความจริง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.528 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3: ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ตัวแปร	b	SE _b	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	1.747	0.430	4.063	0.000*
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.091	0.144	0.631	0.530
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-0.304	0.144	-2.115	0.037*

ตารางที่ 3: (ต่อ)

ตัวแปร	b	SE _b	t	P-value
3. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	0.072	0.162	0.442	0.660
4. ด้านระบบยี่ดถือคุณธรรม	0.150	0.155	0.969	0.335
5. ด้านการสื่อสารในองค์กร	0.202	0.107	1.889	0.062
6. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	0.119	0.148	0.804	0.424
7. ด้านความผูกพัน	-0.009	0.145	-0.060	0.952
8. ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	-0.027	0.157	-0.174	0.862
9. ด้านการพูดจริงทำจริง	-0.026	0.161	-0.161	0.872
10. ด้านการอ่อนน้อมและเป็นมิตร	-0.005	0.124	-0.038	0.970
11. ด้านการพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก	0.166	0.162	1.024	0.309
12. ด้านปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	0.113	0.155	0.732	0.466
13. ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร	-0.137	0.162	-0.843	0.401
14. ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น	0.335	0.160	2.092	0.039*
15. ด้านความกล้าหาญที่จะเผชิญหน้ากับความจริง	-0.310	0.144	-2.149	0.035*
R = 0.528; R ² = 0.279; adj R ² = 0.150; F = 2.164; p-value = 0.014				

*p<0.05

4) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.253-0.443 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าตัวแปรอิสระ ด้านความกล้าหาญที่จะเผชิญหน้ากับความจริง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในระดับสูงปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.602 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตัวแปร	b	SE _b	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	1.646	0.334	4.927	.000*
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.132	0.112	1.176	0.243
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-0.122	0.112	-1.089	0.279
3. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	0.046	0.126	0.362	0.718
4. ด้านระบบยี่ดถือคุณธรรม	0.013	0.121	0.109	0.913
5. ด้านการสื่อสารในองค์กร	0.075	0.083	0.908	0.367

ตารางที่ 4: (ต่อ)

ตัวแปร	b	SE _b	t	P-value
6. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	0.081	0.115	0.702	0.485
7. ด้านความผูกพัน	0.047	0.113	0.412	0.681
8. ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	0.012	0.122	0.101	0.920
9. ด้านการพูดจริงทำจริง	0.114	0.125	0.911	0.365
10. ด้านการอ่อนน้อมและเป็นมิตร	0.142	0.096	1.481	0.142
11. ด้านการพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก	0.079	0.126	0.623	0.535
12. ด้านปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	0.155	0.120	1.288	0.201
13. ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร	-0.228	0.126	-1.813	0.073
14. ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น	0.235	0.124	1.889	0.062
15. ด้านความกล้าหาญที่จะเผชิญหน้ากับความจริง	-0.232	0.112	-2.071	0.041*
R = 0.602; R ² = 0.362; adj R ² = 0.248; F = 3.179; P-value = 0.014				

*P<0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คือ ความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) ซึ่งกำหนดให้

Plan แทน ความสามารถทางการบริหารจัดการ ด้านความสามารถในการวางแผน

Orga แทน ความสามารถทางการบริหารจัดการ ด้านความสามารถในการจัดองค์กร

Lead แทน ความสามารถทางการบริหารจัดการ ด้านความสามารถในการชี้นำ

Cont แทน ความสามารถทางการบริหารจัดการ ด้านความสามารถในการควบคุม

EFRec แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

EFCComp แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่าย

ค่าตอบแทน

EFTrain แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

EFPerf แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน

1) ความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

$$EFRec = \beta_0 + \beta_1 Plan + \beta_2 Orga + \beta_3 Lead + \beta_4 Cont + \epsilon$$

โดยสามารถแสดงผลจากการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5: แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

ตัวแปร	EFRec	Plan	Orga	Lead	Cont	VIF
$\bar{X}$	3.49	3.24	3.33	3.39	3.31	
S.D.	0.721	0.786	0.767	0.791	0.772	
EFRec	-	0.497*	0.596*	0.546*	0.547*	
Plan		-	0.824*	0.707*	0.731*	3.354
Orga			-	0.783*	0.770*	4.246
Lead				-	0.841*	4.049
Cont					-	4.013

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ความสามารถทางการบริหารจัดการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.497-0.596 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ มีค่าตั้งแต่ 3.354-4.246 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 บ่งชี้ว่า ไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Black, 2006: 585)

ตารางที่ 6: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

ตัวแปร	b	SE _b	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	1.459	0.278	5.239	0.000*
ด้านความสามารถในการวางแผน	-0.050	0.136	-0.365	0.716
ด้านความสามารถในการจัดองค์กร	0.402	0.157	2.563	0.012*
ด้านความสามารถในการขึ้นนำ	0.102	0.148	0.690	0.492
ด้านความสามารถในการควบคุม	0.152	0.151	1.007	0.317
R = 0.615; R ² = 0.378; adj R ² = 0.352; F=14.462; P-value = 0.000				

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 6 ความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ พบว่า ด้านความสามารถในการจัดองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในระดับสูงปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.615 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ ด้านความสามารถในการจัดองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถ

เขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ในหน่วยงานภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเข้าสมการในรูปคะแนนดิบเป็นดังนี้

$$EFRec = 1.459 + 0.402Orga$$

2) ความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน

$$EFComp = \beta_0 + \beta_1Plan + \beta_2Orga + \beta_3Lead + \beta_4Cont + \varepsilon$$

โดยสามารถแสดงผลจากการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 7 และตารางที่ 8

ตารางที่ 7: แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน

ตัวแปร	EFComp	Plan	Orga	Lead	Cont	VIF
$\bar{X}$	3.32	3.24	3.33	3.39	3.31	
S.D.	0.838	0.786	0.767	0.791	0.772	
EFComp	-	0.379*	0.448*	0.498*	0.491*	
Plan		-	0.824*	0.707*	0.731*	3.354
Orga			-	0.783*	0.770*	4.246
Lead				-	0.841*	4.049
Cont					-	4.013

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ความสามารถทางการบริหารจัดการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.379 - 0.498 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ มีค่าตั้งแต่ 3.354 – 4.246 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 บ่งชี้ว่า ไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Black, 2006: 585)

ตารางที่ 8: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทน

ตัวแปร	b	SE _b	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	1.362	0.350	3.887	0.000*
ด้านความสามารถในการวางแผน	-0.093	0.171	-0.544	0.588
ด้านความสามารถในการจัดองค์กร	0.157	0.197	0.797	0.428
ด้านความสามารถในการชี้แนะ	0.266	0.187	1.426	0.157
ด้านความสามารถในการควบคุม	0.253	0.191	1.325	0.188
R = 0.520; R ² = 0.271; adj R ² = 0.240; F = 8.816; P-value = 0.000				

*p<0.05

จากตารางที่ 8 ความสามารถในการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ไม่มีความสามารถนำตัวแปรอิสระทั้งหมดไปพยากรณ์ค่าในอนาคตได้ เนื่องจากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ความสามารถในการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

$$EFTrain = \beta_0 + \beta_1 Plan + \beta_2 Orga + \beta_3 Lead + \beta_4 Cont + \varepsilon$$

โดยสามารถแสดงผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 9 และตารางที่ 10

ตารางที่ 9: แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ตัวแปร	EFTrain	Plan	Orga	Lead	Cont	VIF
$\bar{X}$	3.22	3.24	3.33	3.39	3.31	
S.D.	0.891	0.786	0.767	0.791	0.772	
EFTrain	-	0.271*	0.397*	0.414*	0.394*	
Plan		-	0.824*	0.707*	0.731*	3.354
Orga			-	0.783*	0.770*	4.246
Lead				-	0.841*	4.049
Cont					-	4.013

*p<0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.271-0.414 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ มี

ค่าตั้งแต่ 3.354 – 4.246 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 บ่งชี้ว่า ไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Black, 2006: 585)

ตารางที่ 10: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ตัวแปร	b	SE _b	t	p-value
ค่าคงที่ (a)	1.514	0.388	3.899	0.000*
ด้านความสามารถในการวางแผน	-0.295	0.189	-1.557	0.123
ด้านความสามารถในการจัดองค์กร	0.379	0.219	1.732	0.086
ด้านความสามารถในการชี้นำ	0.242	0.207	1.168	0.246
ด้านความสามารถในการควบคุม	0.176	0.211	0.833	0.407
R = 0.456; R ² = 0.208; adj R ² = 0.178; F=6.221; P-value = 0.000				

*p<0.05

จากตารางที่ 10 ความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ไม่สามารถนำตัวแปรอิสระทั้งหมดไปพยากรณ์ค่าในอนาคตได้ เนื่องจากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน

$$EFPerf = \beta_0 + \beta_1 Plan + \beta_2 Orga + \beta_3 Lead + \beta_4 Cont + \varepsilon$$

โดยสามารถแสดงผลจากการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 11 และตารางที่ 12

ตารางที่ 11: แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตัวแปร	EFPerf	Plan	Orga	Lead	Cont	VIF
$\bar{X}$	3.448	3.24	3.33	3.39	3.31	
S.D.	0.736	0.786	0.767	0.791	0.772	
EFPerf	-	0.388	0.442	0.445	0.509	
Plan		-	0.824*	0.707*	0.731*	3.354
Orga			-	0.783*	0.770*	4.246
Lead				-	0.841*	4.049
Cont					-	4.013

*p<0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ความสามารถทางการบริหารจัดการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.497-0.596 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระ มีค่าตั้งแต่ 0.379-0.498 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 บ่งชี้ว่า ไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Black, 2006: 585)

ตารางที่ 12: แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตัวแปร	b	SE _b	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	1.761	0.309	5.703	0.000*
ด้านความสามารถในการวางแผน	-0.050	0.151	-0.332	0.740
ด้านความสามารถในการจัดองค์กร	0.150	0.174	0.860	0.392
ด้านความสามารถในการขึ้นนำ	0.004	0.165	0.024	0.981
ด้านความสามารถในการควบคุม	0.404	0.168	2.408	0.018*
R = 0.515; R ² = 0.266; adj R ² = 0.235; F = 8.593; P-value = 0.000				

*p<0.05

จากตารางที่ 12 ความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ พบว่า ด้านความสามารถในการควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.515 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ ด้านความสามารถในการควบคุม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรพ้นจากงาน ในหน่วยงานภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเข้าสมการในรูปคะแนนดิบเป็นดังนี้ $EFPerf = 1.761 + 0.404Cont$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน เมื่อเข้าเป็นประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ

กับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในระดับปานกลาง โดยจะให้ความสำคัญกับความผูกพันในองค์กร ซึ่ง ความผูกพันในองค์กร (Engagement) คือ ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กร

2. ผลกระทบของความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน ภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลกระทบของความสามารถทางการบริหารจัดการในหน่วยงาน เมื่อเข้าเป็นประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมทั้งหมด 4 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการจัดการองค์กร (Organizing) แนวทางการสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมาเป็นต้นแบบของการพัฒนา และปรับปรุงกล่าวคือเมื่อใดก็ตามที่องค์กรต้องการงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรนั้นๆ ก็ควรจะต้องทราบและทำความเข้าใจในความหมายและความสำคัญของหลักประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ถูกต้องแม่นยำและยั่งยืน ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึง กำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเสียเปลืองน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงานมีปัญหาลดอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีมีความสุขความพอใจในการทำงาน การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจหน้าที่ทางการจัดการ (Management Function) และนำเอาความคิดนั้นมาปฏิบัติในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จผ่านกิจกรรมหลัก การจัดการองค์กร (Organizing) เป็นกิจกรรมออกแบบงาน จัดโครงสร้างการปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุคลากรต่างๆ ตลอดจนกำหนดวิธีการประสานงานเพื่อให้สามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับการวางแผน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น หากองค์กรสร้างวัฒนธรรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงตลอดจนเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ เช่น ความรับผิดชอบ เรื่องการทำงานอย่างมีระบบ จะทำให้การทำงาน ภายในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย และวัฒนธรรมองค์กรเน้นการบริหารงานด้วยความถูกต้องเคร่งครัดหากเศรษฐกิจอาเซียนเข้ามาทำให้องค์กรขยายทัศนคติการสื่อสารการใช้ภาษา ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมภายในองค์กร

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการในหน่วยงาน ความสามารถของบุคคลแต่ละคน ความรู้ ความสามารถไม่เท่ากัน ควรเน้นพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพการบริหารวางแผนระบบเศรษฐกิจให้ทันต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งการบริหารของผู้บริหารสามารถจะพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลได้เป็นอย่างดี เนื่องจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพและเทคโนโลยีอยู่เสมอ

3. จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการให้ความสำคัญเพื่อเป็นการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน เบื้องต้นที่สำคัญคือภาษาในการสื่อสารและการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่องานที่รับผิดชอบเพื่อที่จะสามารถสู้คู่แข่งที่เก่งกว่าได้ ซึ่งการสื่อสารเมื่อบุคคลของหน่วยงานมีความพร้อมในด้านสื่อสาร ต่อไปการทำงานการประสานงานจะคล่องตัวรวดเร็วและยังเป็นจุดเด่นขององค์กร และควรเน้นความสามัคคี ความปรองดองภายในประเทศและต่างชาติ เพื่อความสามัคคีให้มีความมั่นคงและเน้นประสิทธิภาพบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ และพัฒนาให้เทียบเท่ากับบุคลากรหรือแรงงานคนที่เข้ามาทำงานจากต่างประเทศ ผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพ และเน้นนโยบายช่วย ส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ

รายการอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2551. การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสาร.
- สาคร สุขศรีวงศ์. 2552. การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จีซี เบอร์ พรินท์ จำกัด.
- สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดสงขลา กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. 2554. ข้อมูลจดทะเบียนนิติบุคคล จังหวัดสงขลา. สืบค้นวันที่ 20 มกราคม 2556 จาก <http://www.dbd.go.th/mainsite/index.php?id=160/>
- Black, K. 2006. **Business statistics for contemporary decision making**. 4th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Daft, R. L. 2002. **The leadership experience**. 2nd ed. Orlando, FL: Hartcourt College.
- Yamane, Taro. 1973. **Statistics and introductory analysis**. 4th ed. New York: Harper and row.

เอกสารอ้างอิงจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translated Thai References)

- Provincial Business Development Office Songkhla Ministry of Commerce. 2013. **Information of Commercial registration Songkhla**. Retrieved January 20, 2013 from <http://www.dbd.go.th/mainsite/index.php?id=160/> (In Thai)
- Suksriwong, S. 2009. **Management : Executive 's Viwepoint**. Bangkok: G Cyberprint Ltd. (In Thai)
- Wanidbuncha, K. 2003. **Statistics for management and research**. Bangkok: Chaulalongkorn University Printing House. (In Thai)
- Wanidbuncha, K. 2008. **Multivariate analysis**. Bangkok: Thammasan Printing. (In Thai)