

DIFFERENCES OF TEAMWORK EFFECTIVENESS AND RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION OF EMPLOYEE: A CASE STUDY OF BORIKARN WISAWAKARN COMPANY LIMITED

Anna Supasorn^{1*}, Atchima Supachariyawat¹, Karin Boonlertvanich¹, Phuwarin Ninrungsri¹

¹Graduate School of Commerce, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

ABSTRACT

This study is aimed 1) to examine level of organizational culture perception and level of teamwork effectiveness, 2) to compare teamwork effectiveness of employees with different demographic characteristics, and 3) to examine the relationship of organizational culture perception and teamwork effectiveness of employees at Borikarn Wisawakarn Co., Ltd. The samples of this study which are consisted of 240 employees from different departments are derived from proportionately stratified random sampling. Statistics used for data analysis are percentage, means, standard deviation (SD), t-test, One Way ANOVA, LSD (Least-Significant Difference) comparison, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings show that the majority of the employees are male aged 30-40 years old who receive a Bachelor's degree with collected employment duration of 5 years and/or less. The level of organizational culture perception in terms of power distance is high with means of 4.0302. The level of teamwork effectiveness in terms of consistent objective is high with means of 3.6275. Overall teamwork effectiveness of employees with lower than a Bachelor's degree is higher than of employees with Bachelor's degree and/or higher at statistical significance of 0.05. Overall organizational culture perception is correlated with teamwork effectiveness at moderate level with correlation (r) of 0.651 and be unidirectional at statistical significance of 0.01.

Keywords: Organizational culture, teamwork effectiveness

*Corresponding author: E-mail address: asuphasorn@gmail.com

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด

แอนนา สุภกร¹, อัจฉิมา ศุภจริยวัตร¹, กรินทร์ บุญเลิศวิเศษ¹, ภูวรินทร์ นิลรัมย์¹

¹วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี 20131, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด จำนวน 240 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานในแต่ละแผนก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายตามวิธี LSD (Least-Significant Difference) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี โดยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0302 และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้องอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6275 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.651 และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

บทนำ

บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด เป็นบริษัทที่ก่อตั้งขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1927 ปัจจุบันมีสาขาทั้งหมด 26 ประเทศ และมีพนักงานประมาณ 14,000 คน ดำเนินธุรกิจมานานกว่า 155 ปี โดยธุรกิจหลักของบริษัทสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ งานออกแบบและ

งานก่อสร้างโครงการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการออกแบบวิศวกรรมและก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของอุตสาหกรรม น้ำมันและก๊าซ, ก๊าซธรรมชาติเหลว, การกลั่น, เคมีและปิโตรเคมี, ยา, ไบโอเทคโนโลยีและเวชภัณฑ์ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมและพลังงาน ทั้งโครงการบนฝั่ง (Onshore) และนอกชายฝั่ง (Offshore) และในการบริหารจัดการ จะแบ่งเป็น

ภูมิภาคทั่วโลก และมีสำนักงานส่วนภูมิภาคที่จะดำเนินการควบคุมดูแลและบริหารงาน ซึ่งสำนักงานในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแล สำนักงานย่อยในประเทศจีน ประเทศมาเลเซีย ประเทศบรูไน และประเทศไทย

บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด สาขาประเทศไทย ได้ดำเนินธุรกิจมากกว่า 40 ปี มีสำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ดำเนินธุรกิจด้านที่ปรึกษาโครงการงานรับออกแบบทางวิศวกรรมสำหรับธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมีจนถึงการก่อสร้างโครงการ ปัจจุบันพนักงานในบริษัทมีจำนวนทั้งหมด 437 คน เป้าหมายของบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด คือ พนักงานต้องมีความชำนาญการเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโครงการ และมีมาตรฐานสูง โดยมีค่านิยมหลัก (Core Value) อันได้แก่ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์และถูกต้องตามกฎหมาย รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ให้คุณค่ากับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมาย (บริษัท บริการวิศวกรรม, 2553)

การทำงานเป็นทีม จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัดพยายามปลูกสร้างขึ้น โดยการลงทุน ฝึกอบรมและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณ เวลาและกำลังคน ทั้งนี้ เพราะการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโลกปัจจุบันไม่เว้นแม้แต่ในภาคราชการต่างก็มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกินขีดความสามารถของคน ๆ เดียวที่จะดำเนินการให้สำเร็จ และนำไปสู่ความจำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดความร่วมมือพึ่งพาซึ่งกันและกัน อุทัย ยานสกุล (2545) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร ซึ่งถ้าองค์กรใดที่สมาชิก ร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เกี่ยวพันกัน

อย่างเต็มกำลังเต็มศักยภาพประสานสอดคล้องกัน องค์กรนั้นย่อมพร้อมที่จะเผชิญกับการท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงได้อย่างมั่นใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าควรศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท บริการทางวิศวกรรม จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาองค์กร จัดกิจกรรมให้กับพนักงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

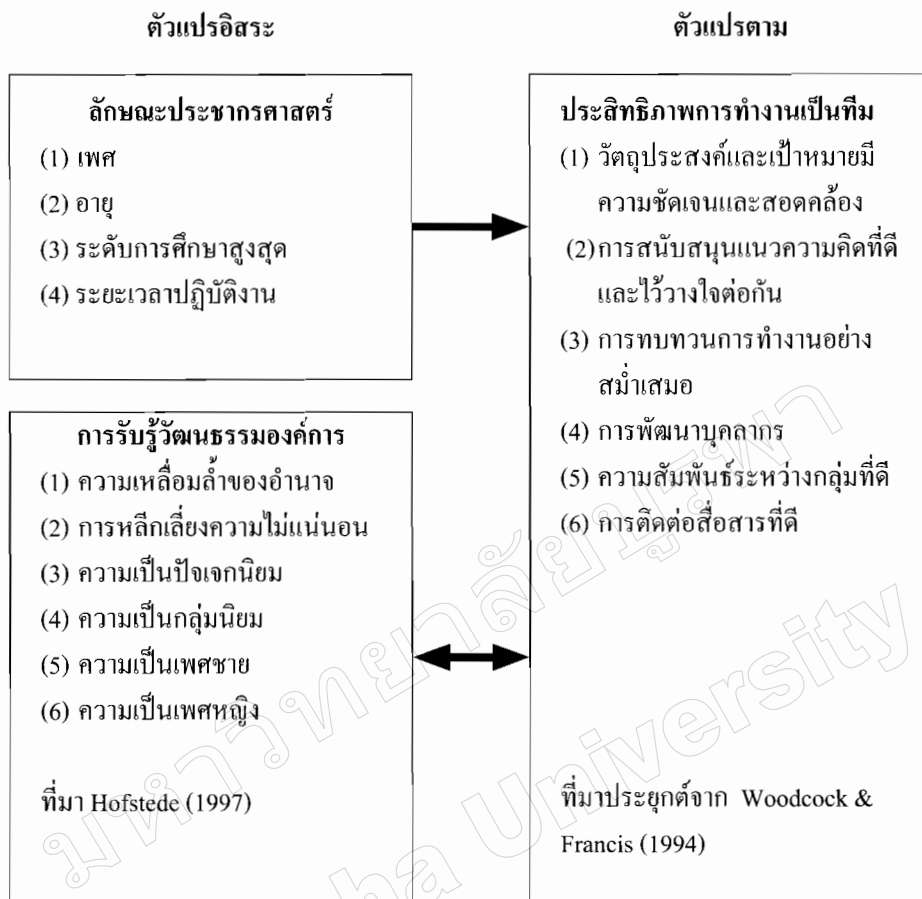
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ภาวินี เพชรสว่าง (2552, หน้า 182) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มของค่านิยม ปทัสถานอย่างไม่เป็นทางการในการควบคุมวิถีทางที่คนหรือกลุ่มของพนักงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในองค์การและคนภายนอกองค์การ เช่น ลูกค้า หรือ ประชาชน ซึ่งองค์การสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานได้โดยการส่งเสริมการพัฒนาค่านิยมและปทัสถาน และค่านิยมหรือ

ปทัสถานนี้เองพนักงานจะแสดงออกมาในรูปแบบของความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก หรือการกระทำที่พบเห็นได้ในการทำงานในองค์การ ฉะนั้น วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญในแง่ที่ไปกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การหลายแง่มุมตามหน้าที่ดังนี้

1. สร้างความเหมือนกันระหว่างสมาชิกในองค์การ และเมื่อพนักงานตระหนักถึงค่านิยมเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน เขาจะรู้สึกถึงการมีเอกลักษณ์เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจะนำมาซึ่งการเพิ่มพันธะสัญญาขององค์การมากขึ้น
2. เมื่อพนักงานทุกคนเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การ จะทำให้เขาสามารถแปลความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การได้
3. เสริมแรงค่านิยมในองค์การ ตัวอย่างเช่น

การสร้างวัฒนธรรมเสริมแรงค่านิยมในการทำงานให้มีคุณภาพ เป็นต้น

4. เป็นกลไกในการปรับปรุงพฤติกรรมพนักงาน โดยใช้ปทัสถานหล่อหลอมให้พนักงานมีพฤติกรรมไปในทางที่องค์กรปรารถนา

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวความคิดของ Hofstede (1997) ซึ่งได้ศึกษาวัฒนธรรมข้ามชาติจากวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรตามแบบจำลองมิติของวัฒนธรรมเป็น 6 มิติ ดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือกับพนักงานในองค์กร เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์กร หรือสถาบันคาดหวังและยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

ในองค์กรที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง โครงสร้างองค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ที่อยู่ในสายงานต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานมีการควบคุม สั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะอยู่ในฐานะที่ไม่เท่าเทียมกัน มีการรวมศูนย์อำนาจไว้กับบุคคลเพียงกลุ่มเดียว โครงสร้างองค์กรมีหลายระดับชั้น มีบุคลากรระดับหัวหน้ามาก มีการรายงานตามลำดับชั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังจะได้รับการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบว่าต้องทำอะไรบ้าง ระบบเงินเดือนจะมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง ผู้บริหารจะมีสิทธิพิเศษ มีสัญลักษณ์แสดงสถานะซึ่งจะเป็นไปตามตำแหน่ง โดยพนักงานค่อนข้างจะภูมิใจกับสิ่งแสดงฐานะของผู้บังคับบัญชาของตนและพนักงานปฏิบัติการจะอยู่ในสถานะต่ำกว่าพนักงานในสำนักงาน การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นพอพระ ผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นจะปฏิเสธอำนาจของผู้บังคับบัญชาอย่างสิ้นเชิง แม้ว่าในทางปฏิบัติเขาจะยินยอมก็ตาม และในองค์กรลักษณะนี้ผู้บังคับบัญชาที่มีอาวุโสจะได้รับความเคารพมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อย

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ รู้สึกได้รับการคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ

องค์กรที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้นจะพยายามสร้างกฎระเบียบข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจำนวนมากเพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม บางครั้งทำให้ภายในองค์กรมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่าง ๆ จะเข้มงวดกลุ่มเป็นหลักหรือตามลำดับขั้นตอน ส่วนองค์กรที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้นจะมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยงพนักงานมีความเครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง ไม่ชอบกฎระเบียบที่เป็นทางการ จะบังคับใช้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักต่อเมื่อเขาต้องการ จะทำไม่ได้ก็เลิกจากแรงขับภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น ชอบการผ่อนคลาย และเป็นผู้กำหนดกรอบเวลาในการทำงานเอง

3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)

สังคมแบบปัจเจกนิยมว่า หมายถึง สังคมที่มีความผูกพันระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างหลวม ๆ ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ให้ความสำคัญกับความเป็นตัวของตัวเองในทางความคิด และการกระทำมากกว่าความสนใจต่อกลุ่ม ผลประโยชน์ของแต่ละคนจะอยู่เหนือผลประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงคาดหวังให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เน้นเรื่องความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จ ความมีอิสระและสถานะทางการเงิน เป็นสิ่งที่มีค่า สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม

4. การเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)

การเป็นกลุ่มนิยมว่า คนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแล

คุ้มครองซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจแบบกลุ่ม ไม่มีใครที่ต้องการจะได้รับความสนใจเป็นพิเศษไม่ว่างานของคนผู้นั้นจะดีเพียงใด นั่นคือความสำเร็จของกลุ่ม การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยกย่องเพียงผู้เดียวเป็นสิ่งที่น่าละอาย เพราะมันหมายความว่าสมาชิกเพียงคนเดียวในกลุ่มที่ดีกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ องค์กรที่มีลักษณะกลุ่มนิยมสูงจึงมีลักษณะคล้ายครอบครัวมีความจงรักภักดีซึ่งกันและกันในองค์กร

องค์กร ที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยมจะจ้างพนักงานเพื่อมาเป็นสมาชิกของกลุ่ม พนักงานจะแสดงออกในสิ่งที่ตรงกับความสนใจของกลุ่มแม้ว่าจะขัดกับความสนใจของตนก็ตาม ระบบการจ้างงานจะพิจารณาถึงกลุ่มประกอบไปด้วยนิยมจ้างเนื่องจากความสัมพันธ์ เช่น เป็นคนในครอบครัวเพื่อลดความเสี่ยงสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงานจะเป็นไปตามจริยธรรม นั่นคือคล้ายกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มีการปกป้องจะจงรักภักดีต่อกัน แม้ว่าพนักงานจะมีการปฏิบัติงานไม่ดีแต่ก็ไม่ใช่เหตุผลที่เพียงพอจะไล่ออก โดยจะมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติและทักษะให้ และจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันมากกว่างาน

5. ความเป็นเพศชาย (Masculinity)

แม้ว่าในแต่ละวัฒนธรรมจะมีบทบาทเพศชายและเพศหญิงและการตัดสินใจว่าพฤติกรรมใดเป็นลักษณะของเพศชายหรือเพศหญิงก็มีความแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม แต่ในกรอบการศึกษานี้ลักษณะของเพศชายหมายถึงความถึง ลักษณะที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นลักษณะของเพศชายคือ ความก้าวร้าว ชอบการแข่งขัน มีความแข็งแกร่งให้ความสำคัญกับเงินทอง สิ่งของและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในสังคมที่มีลักษณะความเป็นเพศชายสูงจะมีหน้าที่ที่สงวนไว้สำหรับเพศชายโดยเฉพาะ เช่น หน้าที่ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ การคิดวิเคราะห์ การวางแผนในระดับสูง เป็นต้น

6. ความเป็นเพศหญิง (Femininity)

ความเป็นเพศหญิง เป็นข้อตรงกันข้ามกับความ เป็นชาย เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อก้าวถึงความ เป็นลักษณะความ เป็นหญิงและความเป็นชายในองค์กรจะอธิบายถึง

ความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์กร และลักษณะเฉพาะของอาชีพ เช่น ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีลักษณะบุคลิกแบบความเป็นหญิง ซึ่งได้แก่ งานประชาสัมพันธ์งานติดต่อลูกค้าโดยตรง องค์กรก็จะพิจารณาเลื่อนขั้นแก่คนที่มีความบุคลิกลักษณะความเป็นหญิงมากกว่าจะเลื่อนขั้นให้คนที่มีความบุคลิกลักษณะความเป็นชาย เป็นต้น

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)” เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยใช้ตัวชี้วัดผลงานหลักหรือตัวชี้วัดของความสำเร็จที่ทำ (Key Performance Indicators = KPI) โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็คือ เกิดประสิทธิผล

งานวิจัยครั้งนี้เลือกใช้ดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ วัตค็อก และ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, pp. 93-128) ซึ่งได้ให้แนวคิดองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะที่ดี 11 ประการ ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balance Roles)

หนึ่งในจุดแข็งสำคัญที่จะทำให้ทีมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการหลอมรวมมวลความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถและทักษะที่หลากหลายของบรรดาสมาชิกเข้าด้วยกัน โดยนำความหมายทั้งหลายเหล่านี้มาใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งผลลัพธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทีมมีการวางบทบาทกันอย่างสมดุล เปรียบเสมือน

พ่อครัวเอกที่ต้องคัดสรรส่วนผสมที่ดี มีคุณภาพ และมีปริมาณที่เหมาะสมมาทำการปรุงนั่นเอง การทำงานร่วมกันเป็นทีมก็เช่นเดียวกัน หากสมาชิกมีบทบาทที่ซ้ำซ้อนกันมากเกินไป หรือขาดบทบาทโดยบทบาทหนึ่งที่สำคัญไปก็อาจทำให้การทำงานร่วมกันต้องเผชิญกับอุปสรรคปัญหาและอาจนำไปสู่การเกิดความล้มเหลวได้มากที่สุด

2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้อง (Clear Objectives and Agreed Goals)

องค์กรต่าง ๆ รวมถึงทีมงานใด ๆ ย่อมเกิดขึ้นมาเพื่อจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หากทีมงานขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดประสงค์ในการทำงานย่อมทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ สิ่งที่จะบ่งบอกประสิทธิภาพของทีมงานได้ คือ ช่องว่างระหว่างเป้าหมายของทีมนั้นกับเป้าหมายของสมาชิกในทีมมีระยะน้อยที่สุด วัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ชัดเจนจะทำให้คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีคุณค่า สามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง และมีความสำคัญ นอกจากนั้นยังทำให้สมาชิกของทีมได้รับการยอมรับเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของทีมจึงต้องให้ความสำคัญต่อการเริ่มการสร้างทีมงานด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก่อน

3. การเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ไข ปัญหา (Openness & Confrontation)

ประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะมีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมสามารถแสดงมุมมองของตน ตลอดจนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นได้โดยปราศจากอคติ หากตราบใดที่สมาชิกเปิดใจกันน้อยลง ก็จะพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทและความสร้างสรรค์จะเริ่มหดหายไป และหากต้องการให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพดีขึ้น สมาชิกต้องมีทัศนคติในการเผชิญหน้ากับปัญหาโดยไม่บ่ายเบี่ยงหรือทอดทิ้ง ไม่ว่าจะปัญหาที่กำลังเผชิญจะสร้างความลำบากหรือยุ่งยากเพียงใดก็ตาม

4. การสนับสนุนแนวคิดที่ดีและไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust)

โดยธรรมชาติแล้วการสนับสนุนและการไว้วางใจมักจะเกิดควบคู่กัน ซึ่งคุณลักษณะทั้งสองจะช่วยให้สมาชิกไม่เกิดความรู้สึกว่าจะต้องสร้างอาณาเขตขึ้นมา

เพื่อปกป้องตนเองและไม่ต้องกลัวที่จะเสนอความจริงออกมาไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบก็ตาม เพราะบรรยากาศแห่งความไว้วางใจย่อมนำมาซึ่งการยอมรับและการแนะนำกันเพื่อพัฒนา อันจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมนี้เกิดความเข้มแข็งได้ในที่สุด การสนับสนุนให้ความไว้วางใจต่อกันนั้นจะสร้างความเจริญงอกงามที่ดีในกลุ่มถ้าทุกคนยอมรับและรับฟังซึ่งกันและกัน ใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ซึ่งจะเป็นการสร้างบรรยากาศให้ใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีความรู้สึกกล้าให้เพื่อนร่วมงานรู้ในสิ่งที่ดีของตนด้วยความไม่คอยสบายใจ สามารถพูดกันอย่างตรงไปตรงมาถึงความกลัวหรือปัญหาที่เกิดขึ้นและให้การช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาหรือให้ข้อมูลบางอย่างแก่ผู้ร่วมงานในเวลาที่เหมาะสม ต้องการหลีกเลี่ยงที่จะใช้วิธีการลับหลัง ทำให้ผู้อื่นสูญเสียความน่าเชื่อถือ ใช้วิธีการกล่าวหาผู้อื่นหรือใส่ร้ายป้ายสีโดยธรรมชาติการสนับสนุนและไว้วางใจจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น หากมีการสนับสนุนก็จะมีความไว้วางใจเกิดขึ้นด้วย

5. ความร่วมมือและการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (Co-operation and Conflict)

หากปราศจากซึ่งการไว้วางใจและการเปิดใจกว้างของมวลหมู่สมาชิกแล้ว ก็ยากที่จะเกิดความร่วมมือขึ้นได้ เนื่องจากสมาชิกกลัวที่จะถูกเยาะเย้ย หรือถูกเอาเปรียบ หากทีมสามารถสร้างบรรยากาศของความร่วมมือให้เกิดขึ้นได้แล้วเหล่าสมาชิกจะเต็มใจเข้าร่วมและเกิดพฤติกรรมการช่วยเหลือแบ่งปันแทนที่พฤติกรรมการเรียกร้องอึกทั้งบรรยากาศของความร่วมมือยังกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจโดยไม่เอาเปรียบ หรือทอดทิ้งผู้อื่น และการเกิดความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องปกติ ธรรมชาติขององค์กรหากทีมใดมีการทำงานร่วมกันที่ดี ทีมนี้จะมองความขัดแย้งที่เกิดขึ้นว่าเป็นเรื่องพัฒนามากกว่าเป็นอุปสรรคเพราะความขัดแย้งที่เป็นอุปสรรคนั้น มักเกิดจากการที่สองฝ่ายมีความเห็นไม่ตรงกันแล้วต่างฝ่ายต่างพยายามปกป้องและหาเหตุผลมาสนับสนุนความเชื่อของฝ่ายตนจนเกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าวและคูมคามซึ่งกัน นำไปสู่ความหมองใจและไม่ร่วมมือในที่สุด ส่วนความขัดแย้งที่เป็นการพัฒนานั้น ย่อมตั้งอยู่บนฐานของการแก้ปัญหา กล่าวคือ เมื่อสองฝ่ายมีความเห็นไม่ตรงกัน แต่ก็มองว่าเป็นเพียงมุมมองที่ต่าง

กัน หากเพียงเปิดใจรับฟังและยอมรับซึ่งกันอย่างมีเหตุผล ก็จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน ทำให้สมาชิกเข้าใจกันและนำไปสู่ความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาพร้อมกันได้ ในที่สุด

6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedures)

พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคลบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อม และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีส่วนเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การตัดสินใจอาจจะกระทำโดยผู้บริหารคนเดียวได้ แต่ในการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง

7. ภาวะผู้นำมีความเหมาะสม (Appropriate Leadership)

ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีหลายทีมงานที่ผู้นำไม่ได้ดำรงตำแหน่งโดยถาวร และมีหลายครั้งที่การทำงานร่วมกันต้องอาศัยการคิดสรรผู้นำที่มีความเหมาะสมกับเหตุการณ์นั้น ๆ อย่างไรก็ดีตามบทบาทของผู้นำที่ดำรงตำแหน่งผู้นำย่อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมงาน ผู้นำการสร้างทีมจะมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงาน และผู้นำจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของทีมเพื่อเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิผล

8. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review)

ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะต้องมองบทบาทและหน้าที่ของทีมต่อองค์กรแล้ว บรรดาสมาชิกต้องร่วมกันทบทวนวิธีการทำงานของทีมว่ามีความเหมาะสมเพียงใด เผชิญกับอุปสรรคปัญหา

หรือไม่ และจะตัดสินใจอย่างไรกับสิ่งที่เจอ การทบทวนสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และเกิดจิตสำนึกในการพัฒนาการทำงานร่วมกัน

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development)

การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีนั้น เป็นการนำเอาความสามารถและทักษะที่แตกต่างหลากหลายของสมาชิกแต่ละคน มาใช้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้ หากสมาชิกได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะส่วนบุคคลแล้วย่อมทำให้มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมการให้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงาน โดยการฝึกอบรมการให้การศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่ม เพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Intergroup Relation)

ไม่มีมนุษย์ผู้ใดสามารถอยู่ได้อย่างลำพังและทีมก็เช่นกัน ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในและระหว่างกลุ่มนั้นเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความสามารถในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ กันอย่างเกื้อกูล อันจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ สนับสนุน และให้ความร่วมมือต่อกันในระดับทีมงาน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication)

พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดี อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง วัตค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994) ได้ให้แนวคิดว่าการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีมงาน จนกระทั่งถึงระดับองค์กร ล้วนต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันตามบทบาทของตน และอำนวยความสะดวกให้มีการไหลของข้อมูลและความคิด

ต่าง ๆ อันจะทำให้ทีมบรรลุถึงประสิทธิภาพในการดำเนินการ Rees, (1997, p. 126) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารไว้ว่า ถึงแม้ว่าเวลาที่ผู้จัดการหรือผู้นำทีมงานจะทำงานคนเดียว ตัวอย่างเช่น การศึกษาการเรียนรู้อ หรือ การเตรียมรายงานต่าง ๆ เขาก็ยังต้องคำนึงถึงความพยายามที่บุคคลอื่น ๆ ต้องการติดต่อสื่อสารกับเขา หรือเขาจะต้องเตรียมการที่จะติดต่อสื่อสารกับคนอื่น ๆ การทำการตัดสินใจที่ถูกต้องขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน ถ้ากระบวนการติดต่อสื่อสารมีข้อผิดพลาดก็จะทำให้มีผลกระทบในทุก ๆ เรื่องของการดำเนินการด้วย

สำหรับการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร งานวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (สุนันทา ไชยสระแก้ว, 2553; รุจิ ทรัพย์สกุล, 2554)

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานและจำนวนตัวอย่างแต่ละแผนก

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	การเก็บตัวอย่าง (คน)
บัญชี	27	13	15
ธุรการและบุคคล	24	12	14
ธุรกิจ	10	5	6
เลขานุการ	13	6	7
เทคโนโลยีและสารสนเทศ	14	7	8
วิศวกรโยธา	62	30	34
วิศวกรอุปกรณ์เครื่องวัด	31	15	17
วิศวกรไฟฟ้า	20	9	10
วิศวกรเครื่องกล	19	9	10
วิศวกรระบบท่อ	63	30	35
วิศวกรกระบวนการ	20	9	10
วิศวกรโครงการ	30	14	16
จัดซื้อ และสัญญาจ้าง	50	24	28
ควบคุมโครงการและเอกสาร	54	26	30
รวม	437	209	240

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ พนักงานของบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด จำนวน 437 คน (บริษัท บริการวิศวกรรม, 2553) ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณจากสูตรของ Yamane (1967) ได้เท่ากับ 209 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ จึงได้ทำการสำรองแบบสอบถามเพิ่มร้อยละ 15 อีก 31 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 240 ชุด ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) เนื่องจากประชากรบางฝ่ายมีจำนวนแตกต่างกันมาก และได้จำนวนตัวอย่างแต่ละฝ่ายดังตาราง

2. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจก

แบบสอบถามให้พนักงานในแต่ละฝ่ายตอบตามจำนวนตัวอย่างในข้อที่ 1 ในการแจกแบบสอบถามจะแจกแก่บุคคลที่เต็มใจและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายเปิด โดยแบ่งโครงคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษาสูงสุด, ระยะเวลาปฏิบัติงาน (อายุงาน) โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด มีคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามการรับรู้

วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้มาตรประเมินค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยมีคำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรใน 6 ลักษณะ จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ลักษณะของแบบประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยใช้มาตรประเมินค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยมีคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมใน 6 องค์ประกอบ จำนวน 18 ข้อ

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

คำถาม	ข้อคำถาม	ค่า Alpha
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (รวม)	18	0.7542
1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	3	0.8068
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3	0.8629
3. ความเป็นปัจเจกนิยม	3	0.7553
4. ความเป็นกลุ่มนิยม	3	0.7736
5. ความเป็นเพศชาย	3	0.7785
6. ความเป็นเพศหญิง	3	0.8277
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (รวม)	18	0.9364
1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้อง	3	0.7601
2. การสนับสนุนแนวความคิดที่ดีและไว้วางใจต่อกัน	3	0.8922
3. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3	0.7917
4. การพัฒนาบุคลากร	3	0.9040
5. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี	3	0.8110
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี	3	0.7119

วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ข้อมูลประชากรศาสตร์เบื้องต้น โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร กับ ประสิทธิภาพ

ในการทำงานเป็นทีม โดยใช้วิธี t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way Analysis of Variance, F-test) และการทดสอบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 3 จำนวนคนและร้อยละลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	128	57.9
หญิง	93	42.1
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	33	14.9
ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	145	65.6
ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	34	15.4
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	9	4.1
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	10.0
ปริญญาตรี	140	63.3
สูงกว่าปริญญาตรี	59	26.7
ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร (อายุงาน)		
อายุงานไม่ถึง 5 ปี	98	44.3
อายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	78	35.3
อายุงานตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	31	14.1
อายุงานตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป	14	6.3
รวม	221	100.0

พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีแต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 145 คน มีการตอบแบบสอบถาม ในจำนวน 221 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 และเป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 โดยส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร (อายุงาน) ไม่ถึง 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3

ตารางที่ 4 จำนวนคน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	4.03	0.63	มาก
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.62	0.64	มาก
3. ความเป็นปัจเจกนิยม	3.30	0.57	ปานกลาง
4. ความเป็นกลุ่มนิยม	3.36	0.82	ปานกลาง
5. ความเป็นเพศชาย	3.14	0.61	ปานกลาง
6. ความเป็นเพศหญิง	3.33	0.59	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.46	0.39	มาก

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ พบว่า พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด ในจำนวนทั้งสิ้น 221 คน ที่เป็นกลุ่มตอบแบบสอบถาม มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมในระดับ มาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยสามารถอธิบายในแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับการรับรู้มากเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการหลีกเลี่ยงความ

ไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ในด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเป็นเพศหญิง ด้านความเป็นปัจเจกนิยม และด้านความเป็นเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.33, 3.30 และ 3.14 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 5 จำนวนคน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น		
	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้อง	3.62	0.67	มาก
2. การสนับสนุนแนวความคิดที่ดีและไว้วางใจต่อกัน	3.42	0.74	มาก
3. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.01	0.82	ปานกลาง
4. การพัฒนาบุคลากร	2.95	0.96	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี	3.32	0.73	ปานกลาง
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี	3.26	0.68	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.26	0.64	ปานกลาง

ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด ในจำนวนทั้งสิ้น 221 คน ที่เป็นกลุ่มตอบแบบสอบถาม มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับที่มาก รองลงมา ด้านการสนับสนุนแนวความคิดที่ดีและไว้วางใจต่อกัน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับที่มากเช่นเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับที่ปานกลาง ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัดที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน (อายุงาน) ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน		
1.1	ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.2	ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.3	ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA LSD
1.4	ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) ที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
2	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.1	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นเพศชาย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.6	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นเพศหญิง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่สมาชิกในองค์กรนี้รับรู้ในแต่ละด้าน มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับภาสววัฒน์ พรโชคอนันต์ชัย(2552, หน้า 136) ที่อธิบายไว้ว่า ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร, วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง และพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด, วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ซึ่งการที่พนักงานมีการรับรู้

วัฒนธรรมองค์การในระดับมากถึงมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สำหรับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ของพนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด พบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเหลื่อมล้ำของอำนาจ อยู่ระดับมาก และเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้ เนื่องจาก องค์การได้มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างชัดเจน โดยการตัดสินใจสุดท้ายจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ เชื่อฟัง และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เมื่อหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้นแตกต่างกันจึงทำให้สิทธิประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกันตามระดับของตำแหน่งงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้แตกต่างจาก บุญกร วัชรศรีโรจน์และคณะ (2550, หน้า 110) ที่อธิบายไว้ว่า จากการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมของคนไทยและนโยบายที่มีต่อการบริหารองค์การ พบว่า วัฒนธรรมของไทยมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจไม่สูงมากนัก โดยทั่วไปแล้วค่อนข้างมีลักษณะที่มีการยอมรับและเชื่อฟังผู้มีอำนาจหรือตำแหน่งสูงกว่าไม่มากนัก ซึ่งผลที่ได้มีความแตกต่างจากลักษณะวัฒนธรรมไทยที่เชื่อว่า มีการยอมรับนับถือและเชื่อฟังผู้มีอำนาจเหนือกว่าเป็นลักษณะเด่นประการหนึ่ง นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังแตกต่างจาก สิริมาศ ยอดอิมศิริ (2552, หน้า 127) ที่กล่าวไว้ว่า จากการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานในตลาดหลักทรัพย์มีระดับความเห็นในด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย คือ องค์การมีระดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจน หัวหน้าให้สิทธิในการวางแผนการทำงาน หัวหน้ามอบหมายงานให้ลูกน้องรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน มีการกระจายอำนาจการปกครองจากหัวหน้าไปยังลูกน้องได้อย่างเหมาะสม และสิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่มีความแตกต่าง

ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พบว่า พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับมาก ซึ่งเป็นอันดับที่ 2 รองจากการรับรู้

วัฒนธรรมองค์การแบบความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ความไม่ชัดเจนของงาน และสร้างความมั่นใจว่าผลงานมีการรับรองอย่างเป็นทางการและมีหลักฐานที่แน่นอน ซึ่งสมาชิกในองค์การยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบและกรอบการทำงานนี้อย่างเคร่งครัด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับบุญกร วัชรศรีโรจน์ และคณะ (2550, หน้า 111) ที่ได้อธิบายไว้ว่า จากการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมของคนไทยและนโยบายที่มีต่อการบริหารองค์การ พบว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนของสังคมไทยอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะสังคมที่มีความยึดหยุ่นในการตอบรับและปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงไม่สูงนัก รวมทั้งความสามารถและความพร้อมในการรับความเสี่ยงจากการลงทำสิ่งใหม่ที่ไม่คุ้นเคยไม่สูง แต่ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างกับ สิริมาศ ยอดอิมศิริ (2552, หน้า 128) ที่กล่าวไว้ว่า จากการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีระดับความเห็นในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน อยู่ในระดับมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย คือ องค์การมีความมั่นคง องค์การมีกฎระเบียบที่ค่อนข้างยึดหยุ่น องค์การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจากการทำงาน หัวหน้ายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการทำงานได้ มีอิสระในการทำงานและมีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด และหัวหน้างานสนับสนุนให้ตัดสินใจได้เองโดยลำพัง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นปัจเจกนิยม พบว่า พนักงาน บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นปัจเจกชนในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากภายในองค์การมีการแข่งขันไม่รุนแรง พนักงานความสำคัญทั้งในเรื่องของงานและความสัมพันธ์ของบุคคลหรือภายในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ นิภา ศรีบุญจิต (2549, หน้า 83) ที่กล่าวไว้ว่า จากการวิจัยวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การ: ศึกษากรณี บริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า บริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน)

เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การความเป็นปัจเจกนิยม อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีการแข่งขันในการปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าของตน ซึ่งไม่อยู่ในระดับที่รุนแรงเพียงแต่เป็นการกระตุ้น และเร่งเร้าให้พนักงานได้พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นกลุ่มนิยม พบว่า พนักงาน บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นกลุ่มนิยม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแบบปัจเจกนิยมที่อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ พนักงานให้ความสำคัญทั้งเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น แต่ยังคงรักษาความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มีการตัดสินใจร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมมือทำกิจกรรมระหว่างพนักงานด้วยกันเป็นครั้งคราว ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้แตกต่างจากสิริมาศ ยอดชัยศิริ (2552, หน้า 128) กล่าวไว้ว่า จากการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานบริษัทตลาดหลักทรัพย์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความเป็นกลุ่มนิยมมาก คือ ให้ความสำคัญร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีคือองค์การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กลุ่มงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข นอกจากนั้นการวิจัยในครั้งนี้ยังแตกต่างจาก นิภา ศรีบุญจิต (2549, หน้า 83) กล่าวไว้ว่า จากการวิจัยวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ประชาอากรณ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า บริษัท ประชาอากรณ์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมความเป็นกลุ่มนิยมในระดับสูง พนักงานทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องความสามารถให้ความช่วยเหลือได้ตามความเหมาะสม เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน เมื่อพบปัญหาจะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม และร่วมมือในการทำงานตามสถานการณ์ที่เหมาะสม พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่

แต่ในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปัจเจกนิยม

และกลุ่มนิยมของพนักงาน บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด ซึ่งมีระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญกร วัชรศรีโรจน์ และคณะ (2550, หน้า 112) ได้อธิบายไว้ว่า จากการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมของคนไทยและนัยยะที่มีต่อการบริหารองค์การ พบว่า สังคมไทยมีความเป็นปัจเจกนิยมของไทยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง คนในสังคมมีลักษณะร่วมระหว่างความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยม มีความพร้อมในการทำงานแบบกลุ่มและแบบปัจเจกในระดับใกล้เคียงกัน ให้ความสำคัญกับผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ในระดับใกล้เคียงกับผลกระทบที่มีต่อตนเองในระดับปัจเจกบุคคล และให้นับถือต่อกฎระเบียบสังคมที่ตนอยู่ ในขณะที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจส่วนบุคคลของตนเช่นกัน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นชาย พบว่า พนักงาน บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นชายในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก แม้ว่าองค์กรจะมีกฎระเบียบและนโยบายที่เคร่งครัด แต่บรรยากาศในการทำงานก็ไม่ได้เคร่งเครียดมาก การตัดสินใจในบางเรื่องยังต้องคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรมากกว่าเหตุผลซึ่งการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ นิภา ศรีบุญจิต (2549, หน้า 84) ได้อธิบายไว้ว่า จากการวิจัยวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ประชาอากรณ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีดีความเป็นชายในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า บริษัท ประชาอากรณ์ จำกัด (มหาชน) การตัดสินใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน บางครั้งอาจขึ้นอยู่กับข้อมูลมากกว่าการตัดสินใจด้วยความรู้สึก ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจมากขึ้น หากเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นผู้ปฏิบัติงานสามารถชี้แจงและนำข้อมูลที่มีอยู่มาช่วยในการแก้ปัญหาได้ แต่การวิจัยในครั้งนี้แตกต่างจากงานวิจัยของบุญกร วัชรศรีโรจน์ และคณะ (2550, หน้า 112) ได้อธิบายไว้ว่า จากการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมของคนไทยและนัยยะที่มีต่อการบริหารองค์การ พบว่า ลักษณะความเป็นเพศชายของสังคมไทยที่อยู่ในระดับต่ำ อันแสดงให้เห็นว่า สมาชิกในสังคมให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจกับความสุข

ความสำเร็จทั้งในด้านที่ไม่วัดดู เช่น คุณภาพชีวิต ความสุข สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มากกว่าความสำเร็จในด้านที่เป็นวัดดู เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในชีวิตผลตอบแทน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นหญิงพบว่า พนักงาน บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นหญิงในระดับปานกลาง ทั้งนี้สอดคล้องกับท้องถิ่นที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นเพศชายในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ แม้ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานตามเคร่งครัดแต่ก็มักจะคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมกันด้วยเช่นกัน เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งต่าง ๆ พนักงานจะพยายามให้เกิดการประนีประนอมระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ นิภา ศรีบุญจิต (2549, หน้า 84) ได้กล่าวว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นหญิงในระดับปานกลางอธิบายได้ว่า บริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน) พนักงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเข้าใจเปิดเผยและจริงใจต่อกันเป็นส่วนมาก การตัดสินใจและการปฏิบัติงานของพนักงานบางครั้งจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานมากกว่าจะปฏิบัติตามหลักการอย่างเคร่งครัด

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมภาพรวมพบว่า พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า พนักงานเข้าใจ ยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผน ตัดสินใจและทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทีมงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทันเวลา ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้แตกต่างจาก อุทัย ยานสกุล (2545, หน้า 34) ที่กล่าวไว้ว่า จากการวิจัยการทำงานเป็นทีม: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอ็กเซล โลจิสติกส์ จำกัด สาขาเนสเล่ท์ พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ โดยความคิดเห็นในเรื่องเป็นทีมที่เมื่อถึงเวลาทำงานทุกคนจะเข้าใจ และยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจมีระดับต่ำที่สุด ส่วนความคิดเห็นในเรื่องเป็นทีมที่สมาชิกทุกคนมีการตกลงกันอย่างกว้างขวางเมื่อมีปัญหาในงานมีระดับปานกลาง และการวิจัยในครั้งนี้แตกต่างจาก ภาสวัฒน์ พรโชคอนันต์ชัย (2552, หน้า 137) ที่กล่าวไว้ว่า จากการ

ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) พบว่ามีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความพอใจของทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณารายด้าน สำหรับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้อง พบว่า พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้อง ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์การได้กำหนดนโยบาย บทบาทหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน โดยพนักงานยอมรับและเข้าใจ ตลอดจนยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องและดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร จตุรพิชพร (2543, หน้า 140) ที่อธิบายไว้ว่า จากการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ตามแนวความคิดของ วัตคอกก์ และฟรานซิส พบว่า ในประเด็นการตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายยอมรับของสมาชิกนั้น พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ดี แต่ผู้บริหารมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งสำหรับผู้บริหารเองมองว่าตนเองได้ปฏิบัติอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากผู้บริหารดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย ใช้วิธีการตามกฎระเบียบ และออกคำสั่งเป็นเครื่องมือบริหาร ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และดำเนินงาน รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหา มิได้เกิดจากความเห็นพวกต้องกันของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสนับสนุนแนวความคิดที่ดีและไว้วางใจต่อกัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์การมีความเต็มใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนั้นสมาชิกยังแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ และพร้อมให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาหรือการปฏิบัติงานผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับ บุตรี จารุโรจน์ (2549, หน้า 239) ได้อธิบาย

ว่า ความไว้วางใจยังหมายความว่า ปัจจัยสำคัญขั้นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอีกด้วย คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในทีมงานเกิดจากความจำเป็นต้องปกป้องทีมงานซึ่งประกอบขึ้นด้วยความเปิดเผย ความซื่อสัตย์ และความเคารพซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกของความสามัคคีกันขึ้น การติดต่อสื่อสาร และการเปิดโอกาสให้เกิดอิทธิพลในเชิงสร้างสรรค์ในระดับการดำเนินการ สิ่งนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนมากกว่าบั่นทอนขึ้นในทีมงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และนำเอาสิ่งที่ได้เรียนจากประสบการณ์มาปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนางานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนี สิงห์บุญตา (2540, หน้า 70-77) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ โดยระบบการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน มีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงและพัฒนา มีการกระจายอำนาจ กำหนดบทบาท และมีการติดตามผลการตรวจสอบงานอยู่ตลอดเวลา

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้กับพนักงาน ซึ่งอาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้หรือการส่งพนักงานไปเข้าอบรมตามสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสุนทร จตุรพิชพร (2543, หน้า 143) ที่อธิบายไว้ว่า จากการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ตามแนวความคิดของ Woodcock and Francis (1994) พบว่า ทั้งผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติภารกิจมีระดับการปฏิบัติในองค์ประกอบดังกล่าวอยู่ในระดับที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากได้มีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเปิดให้มีการอภิปรายถึงวิธีการที่จะกระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกของทีมทุ่มเทและอุทิศตนให้กับทีมมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Senge, (1990, pp. 7-23) ที่เสนอในเรื่ององค์การแห่งการ

เรียนรู้ โดยที่แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับบุคคล ได้กล่าวไว้ว่า การที่ทุกคนพยายามพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้บุคลากรเกิดความเชี่ยวชาญในงาน และในวิชาชีพตน โดยองค์กรมีบทบาทในการสร้างสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเปิดโอกาสให้แสดงออก รวมทั้งนำความรู้มาปรับใช้กับงานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความสัมพันธ์ที่ีระหว่างกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรได้ส่งเสริมให้มีบุคลากรในทีมงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในทีมงานของตนเองและจากทีมงานอื่น เพื่อให้เข้าใจบทบาทของตนเองและบทบาทของทีมงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วัตคอคค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994) ที่อธิบายไว้ว่า ไม่มีมนุษย์ผู้ใดสามารถอยู่ได้อย่างลำพังและทีมก็เช่นกัน ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในและระหว่างกลุ่มนั้นเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพจะเกิดได้ ต้องอาศัยความสามารถในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ กันอย่างถี่ถ้วน อันจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจสนับสนุน และให้ความร่วมมือต่อกันในระดับทีมงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรได้จัดการประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรให้สะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้สมาชิกได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ Rees, (1997, p. 126) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารไว้ว่า ถึงแม้ว่าเวลาที่ผู้จัดการหรือผู้นำทีมงานจะทำงานคนเดียว ตัวอย่างเช่น การศึกษาการเรียนรู้ หรือการเตรียมรายงานต่าง ๆ เขาก็ยังต้องคำนึงถึงความพยายามที่บุคคลอื่น ๆ ต้องการติดต่อสื่อสารกับเขาหรือเขาจะต้องเตรียมการที่จะติดต่อสื่อสารกับคนอื่น ๆ การทำการตัดสินใจที่ถูกต้องขึ้นอยู่กับการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน ถ้ากระบวนการติดต่อสื่อสารมีข้อผิดพลาดก็จะทำให้มีผลกระทบในทุก ๆ เรื่องของการดำเนินการด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในทุกด้านสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเรื่องการให้ความสำคัญกับกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยกำหนดนโยบายการฝึกอบรมให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติม และจัดฝึกอบรมในเรื่องการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานในทุกระดับ นอกจากนั้น ควรจัดหลักสูตรการบริหารทีมงานให้กับกลุ่มพนักงานที่เป็นหัวหน้างานระดับกลาง เพื่อสามารถบริหารจัดการทีมงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในทีม

2. พนักงานบริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ถึง 5 ปี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเรื่ององค์กรควรจัดหลักสูตรการสอนและฝึกอบรมให้กับพนักงานที่อายุงานไม่เกิน 5 ปี โดยเน้นแนวคิดการทำงานเป็นทีมตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้าทำงาน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเรื่อง องค์กรควรจะกำหนดนโยบายหรือสร้างความเข้าใจให้กับผู้บังคับบัญชา เน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยให้ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิด

กับผู้บังคับบัญชามากขึ้น เพื่อลดช่องว่าง สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ และเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็น

4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากเป็นอันดับที่ 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเรื่อง องค์กรควรจะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น เน้นการปลูกฝังค่านิยมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพิ่มกิจกรรม หรือการฝึกอบรมในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในพนักงานทุกระดับขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยถึงปัญหาและอุปสรรคในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและเกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น

2. ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ในองค์กรอื่น ๆ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับศึกษาความแตกต่างระหว่างองค์กร

3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาเพิ่มเติม โดยทำการศึกษาเพิ่มเติมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น บรรยากาศองค์กร การขาดงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

4. ควรทำการศึกษาวิจัย ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องที่สมาชิกในองค์กรสามารถคาดหวังและยอมรับได้เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

บรรณานุกรม

- นิภา ศรีบุญจิต. (2549). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริษัท บริการวิศวกรรม. (2553). *คำนิยามหลักและจำนวนพนักงาน. เอกสารประจำปี 2553*. ชลบุรี: บริษัท บริการวิศวกรรม จำกัด
- บุตรี จารุโรจน์. (2549). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน (Leadership and Teamwork Development)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุษกร วัชรศรีโรจน์, โกวิทป์ กังสนันท์ และบุรพา ชดเชย. (2550). *การวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมของคนไทยและนัยยะที่มีต่อการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.
- ภาสวัฒน์ พรโชคอนันต์ชัย. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชณี สิงห์บุญตา. (2540). *การทดลองกิจกรรม 5 ส. ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาสาธารณสุขศาสตร์, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุจี ทรัพย์สกุล. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปปอนด์ ซุปเปอร์ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. วารสารวิทยาลัยพณิชยศาสตร์บริหารธุรกิจปริทัศน์, 5 (2), 71-86.*
- สิริมาศ ยอดอัมศิริ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทร จตุรพิชพร. (2543). *การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดของวีตคอกคัล และ ฟรานซิส*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนันทา ไชยสระแก้ว. (2553). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมกรขายแบบมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญของพนักงานขาย: กรณีศึกษาของบริษัทการค้าระหว่างประเทศ*. วารสารวิทยาลัยพณิชยศาสตร์บริหารธุรกิจปริทัศน์, 4 (2), 93-110.
- อุทัย ยานสกุล. (2545). *การทำงานเป็นทีม : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอ็กเซล โลจิสติกส์ จำกัด สาขาเนสเล่ท์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mine*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Rees, F. (1997). *Teamwork from Start to Finish: 10 Steps to Results*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Senge, M. (1990). *The Fifth Discipline*. London: Century Business.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *The Eleven Building Block of Effective Teamwork: Teambuilding Strategy*. Great Britain: The University Press.
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*, USA: Prentice Hall.