

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ
บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด

นางมยุรี เรียนสุวรรณ

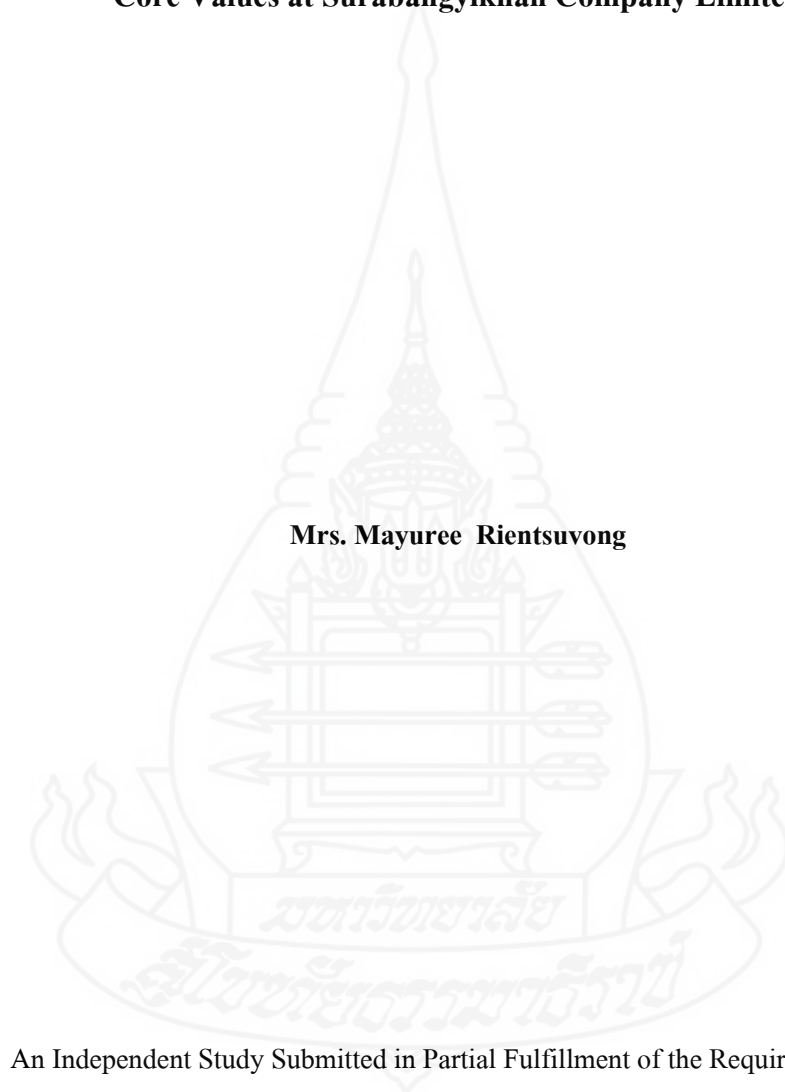


การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Affecting Employees Development of Thaibev
Core Values at Surabangyikhan Company Limited**

Mrs. Mayuree Rientsuvong



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

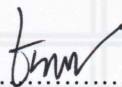
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ
บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางมยุรี เร็ยณสูวณย์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณห์พันธ์)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้าวิสระ** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบายี่ขึ้น จำกัด
ผู้ศึกษา นางมยุรี เรืองสุวรรณ รหัสนักศึกษา 2563004940 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธัชชัย ชมจินดา ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบายี่ขึ้น จำกัด (2) ศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายี่ขึ้น จำกัด (3) เปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานบริษัท สุราบายี่ขึ้น จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบายี่ขึ้น จำกัด กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน

ประชากรสำหรับการศึกษานี้ได้แก่พนักงานของบริษัทสุราบายี่ขึ้น จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 659 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ตัวแทนของพนักงานของบริษัทสุราบายี่ขึ้น จำกัด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 249 คน และเพื่อความกระจ่างและชัดเจนในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก องค์กรของ บริษัท สุราบายี่ขึ้น จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความผูกพัน ต่อองค์กร (2) ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายี่ขึ้น จำกัด ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมุ่งมั่นทั้งกายใจ (3) ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลัก องค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับงานในหน้าที่ หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ จากการศึกษา พบว่ามีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับของปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงาน ของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผล การพัฒนาพนักงาน ค่านิยมหลักองค์กร

Independent Study title: Factors Affecting Employees Development of Thaibev Core Values at Surabangyikhan Company Limited.

Author : Mrs. Mayuree Rientsuvong; **ID:** 2563004940;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Thanachai Yomjinda, Associate Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of factors affecting employees development of Thaibev Core Values at Sura Bangyikhan Co;Ltd.; (2) to examine the employees application of Thaibev Core Values at Work; (3) To Compare employees application of Thaibev Core Values Classified by personal factors; and (4) to study the relationship between factors affecting employees development and Thaibev Core Values at Sura Bangyikhan Co;Ltd.

The samples used in this research were 400 employees at Surabangyikhan Company Limited from a total population of 659. The instrument employed for collecting data was a Likert scale questionnaire. The statistical employed for data analysis included frequency percentage mean standard deviation and inferential statistics of t-test, One-way ANOVA, LSD (Fisher's Least Significant Difference) and Pearson correlation coefficient.

The results from research were as follow: (1) the level of factors affecting employees development of Thaibev Core Values at Sura Bangyikhan Co;Ltd. were moderate in overall where the highest mean score was Employees Engagement. (2) the employees application of Thaibev Core Values at work was at high level in overall where the highest mean score was HEART. (3) In comparison of Thaibev Core Values as classified by personal factors, the research revealed a statistical significant differences in overall and by items at the level of 0.05. (4) as pertaining to the relationship between factors affecting employees development and employees application of Thaibev Core Values, the research revealed the moderate strength of relationship at 0.01 level of significance.

Keywords: Factors affecting, Employees development , Thaibev Core Values

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความกรุณาและให้คำปรึกษา โดยรองศาสตราจารย์ธนชัย ชมจินดา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และรศ.ชนินทร์ ชุมพพันธรักษ์ กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ข้อเสนอแนะต่างๆ ติดตามการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ด้วยดีตลอดการจัดทำ ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง และขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวของข้าพเจ้า ที่มีส่วนสำคัญอย่างมากที่สุด สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้มีความอดทนฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลาย ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นายชนภณ หาญรัตนชัยกุล กรรมการผู้จัดการกลุ่มบริษัทแสวงโสสม บริษัท แสวงโสสม จำกัด (อดีตกรรมการผู้จัดการกลุ่มบางยี่ขัน), นายบัญญัติ เข้มทอง กรรมการผู้จัดการกลุ่มบริษัทสุราบางยี่ขัน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด, ดร.อรรวีวรรณ โกมลรัตน์วัฒนะ ผช.ผอ.ฝ่ายบัญชีการเงินและงบประมาณและรศ.ผู้อำนวยการฝ่ายฯ บริษัท แสวงโสสม จำกัด, นายศิวพันธ์ ศรีธรรม ผช.ผอ.ฝ่ายบัญชีการเงินและงบประมาณและรศ.ผู้อำนวยการฝ่ายฯ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด, นายอนุสรณ์ ตันพันธ์ ผู้จัดการโรงงาน บริษัท สุรากระหังแดง(1988) จำกัด (อดีตผู้จัดการโรงงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด), นายธวัช ลิพหาพงศธร ผู้จัดการโรงงาน บริษัท ธนภักดี จำกัด (อดีตผู้จัดการโรงงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด), นายสมเกียรติ ตุลยฉัตร ผู้จัดการโรงงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

และที่ขาดไม่ได้คือ ขอขอบพระคุณพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ทุกท่านเป็นอย่างมากถึงมากที่สุดที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการทุกๆท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ นับเป็นพระคุณเอนกอนันต์ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ จนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงในขั้นตอนต่างๆ จนสำเร็จเป็นรูปเล่มสมบูรณ์ในที่สุด

มยุรี เรียนสุวรรณ

กันยายน 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล.....	9
แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร.....	15
แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร.....	27
ข้อมูลบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	49
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน.....	54
ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ ของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด.....	57
ผลการวิเคราะห์การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการทำงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด.....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	72
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	110
สรุปผลการศึกษา.....	110
อภิปรายผลการศึกษา.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	125
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	133
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	134
ข ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	136
ค แบบสอบถาม.....	148
ประวัติผู้ศึกษา.....	157

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน.....	54
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยม หลักองค์กรในภาพรวม.....	57
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยม หลักองค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน.....	58
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยม หลักองค์กรด้านการจูงใจพนักงาน.....	59
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยม หลักองค์กรด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน.....	60
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยม หลักองค์กรด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน.....	61
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยม หลักองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	62
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยม หลักองค์กรด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม.....	63
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัดในภาพรวม.....	64
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัดด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว.....	65
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัดด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ.....	66
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัดด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่.....	67
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัดด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัดด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด.....	69
ตารางที่ 4.15	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัดด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่น ในความเป็นเลิศ.....	70
ตารางที่ 4.16	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัดด้าน V = VIRTUE ยึดมั่น ในคุณธรรมความดี.....	71
ตารางที่ 4.17	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ.....	72
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะค่านิยมหลักองค์การ.....	73
ตารางที่ 4.19	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	74
ตารางที่ 4.20	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การ โดยจำแนกตามเพศ...75	75
ตารางที่ 4.21	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การ โดยจำแนกตามอายุ...76	76
ตารางที่ 4.22	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การ โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	77
ตารางที่ 4.23	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	78
ตารางที่ 4.24	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่.....	79
ตารางที่ 4.25	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด.....	80
ตารางที่ 4.26	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุดเป็นรายคู่.....	81
ตารางที่ 4.27	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การ โดยจำแนกตามระดับงานในหน้าที่.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรโดยจำแนกตามระดับงานในหน้าที่เป็นรายคู่.....	84
ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรโดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	87
ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรโดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่.....	89
ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรโดยจำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้.....	91
ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรโดยจำแนกตามระดับรายได้.....	92
ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรโดยจำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่.....	93
ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับค่านิยมหลักองค์กรด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว.....	94
ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับค่านิยมหลักองค์กรด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ.....	96
ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับค่านิยมหลักองค์กรด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่.....	98
ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับค่านิยมหลักองค์กรด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์.....	100
ตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับค่านิยมหลักองค์กรด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตาม ค่านิยมหลักองค์การกับค่านิยมหลักองค์การด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความ เป็นเลิศ.....	104
ตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตาม ค่านิยมหลักองค์การกับค่านิยมหลักองค์การด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรม ความดี.....	106
ตารางที่ 4.41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	107



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 1.2 บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด.....	8
ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มและองค์การ.....	10
ภาพที่ 2.2 แสดงสมมติฐานสำคัญเกี่ยวกับบุคคล.....	12



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะพบว่าพนักงานแต่ละคนจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แตกต่างกันนี้ จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยภูมิหลังของบุคคลและความสามารถของบุคคล ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรคือหน่วยสังคมที่มีการประสานงานกัน โดยประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งทำหน้าที่ที่มีความต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกัน โดยถือเกณฑ์ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีผู้บริหารทำหน้าที่วางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคคลและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรจะมีอิทธิพลอย่างมากกับชีวิตของบุคคลเนื่องจากคนส่วนใหญ่ต้องเข้ามาทำงานและเป็นสมาชิกขององค์กร (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550)

การบริหารงานขององค์กรในแต่ละแห่งจึงต้องมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการบริหารงาน โดยอาจจะเริ่มทำการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์คือการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจและองค์กรในอนาคต (กานต์มณี ไวยครุฑ, 2556) ซึ่งหลังจากที่องค์กรได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรแล้ว ในขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดจุดหมายปลายทางในอนาคตและเลือกวิธีการที่เป็นไปได้มากที่สุด (ปกรณั ปรียากร, 2550)

นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่จะมีวิถีชีวิต อุปนิสัย บุคลิกภาพ กิจกรรม ประเพณี ความเชื่อและพฤติกรรมต่าง ๆ ในการแสดงออกมาสู่สายตาของสังคมนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นของตนเอง เพราะแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองซึ่งไม่เหมือนกับองค์กรอื่น วัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร คุณภาพของงานรวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรอีกด้วย ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด วัฒนธรรมองค์กรมีการ

เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ดังนั้น แนวความคิดของวัฒนธรรมองค์การจึงมีหลากหลายแตกต่างกันออกไป ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวจะเป็นรูปแบบหรือเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมในแต่ละองค์การ (นิติพล ภูตะ โขติ, 2556)

วัฒนธรรมเป็นเรื่องซับซ้อนเป็นอย่างมาก ซึ่งแม้กระทั่งในสังคมของคนที่มีวัฒนธรรมเดียวกันก็ยังคงมีความซับซ้อนอยู่ในตัวเอง โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การข้ามชาติแล้วจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (บรรจง อมรชีวิน, 2553) วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ประกอบกันขึ้นเป็นสมมติฐาน ความเชื่อและคุณค่า ซึ่งสมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การคือกระบวนการที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมเชิงกลยุทธ์ (Strategic values) กับค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural values) (วิเชียร วิทยอุดม, 2556) และมีตัวแปรสำคัญต่าง ๆ มากมายที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เช่น ภาวะผู้นำ ปัจจัยจิตใจ โครงสร้างองค์การ ลักษณะของงานและความเป็นทางการ แรงบังคับที่มีอิทธิพลต่อบุคคลและบริบททางวัฒนธรรม (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2554)

การที่จะศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การมีความเหมาะสมต่อองค์การนั้น ๆ หรือไม่ ส่วนหนึ่งจะต้องมีการพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์การก่อนเป็นลำดับแรก โดยอาจจะเป็น การศึกษาถึงนโยบายการบริหารงาน การจูงใจพนักงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน คุณค่า ความสำคัญของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การและนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม สำหรับบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยในเครือบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ซึ่งในส่วน of วัฒนธรรมองค์การของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยในเครือบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) พบว่านอกจากวิสัยทัศน์ในด้านการดำเนินธุรกิจแล้ว ความเป็นมืออาชีพของทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันหนึ่งของวิสัยทัศน์ 2020 ในปี 2557 บริษัทได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานระดับบังคับบัญชา (Management Development Program) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลุ่มพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีศักยภาพสูง ด้วยการเสริมสร้างทักษะในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต รวมทั้งการธำรงรักษาเรื่องคุณค่าองค์กรของไทยเบฟ (ThaiBev's Core Values) อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมก้าวเข้าสู่ปีที่ 3 ของการดำเนิน โครงการ โดย คณะกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) และพนักงานของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยได้ร่วมกันสานต่อเจตจำนงและร่วมมือร่วม

ใจกันดำรงรักษาไว้ซึ่งการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร ThaiBev Core Values ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านอักษร **T H A I B E V** ด้วย “คุณค่าองค์กร” 7 คำ 9 ความหมายคือ Team Spirit, Heart, Accountability, Be Best-Be Bold - Be Bright, Efficiency และ Virtue เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงานภายในหน่วยงาน อันแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะร่วมกันนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรอย่างต่อเนื่องเสมอมา (บมจ.ไทยเบฟเวอเรจ, 2557)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญปัญหาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากหากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะทำให้เกิดความเข้ากันได้ดีกับกลยุทธ์องค์กรด้วย นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิกในองค์กรในด้านพฤติกรรมของคนทั้งสังคมและมีการจัดระเบียบในองค์กรให้มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐาน ซึ่งจะทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นตัวสร้างระบบการควบคุม ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมีประโยชน์ต่อองค์กรในทางทฤษฎีคือการนำเอาแนวคิดหรือหลักการวัฒนธรรมองค์กรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ ส่วนประโยชน์ในทางปฏิบัติ คือการนำเอาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติเพื่อเสนอแนะแนวทางการเปลี่ยนแปลง (ชร สุนทรายุทธ, 2556) ซึ่งการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่ค่านิยมหลักของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงค่านิยมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่าง ๆ ซึ่งบริษัทสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

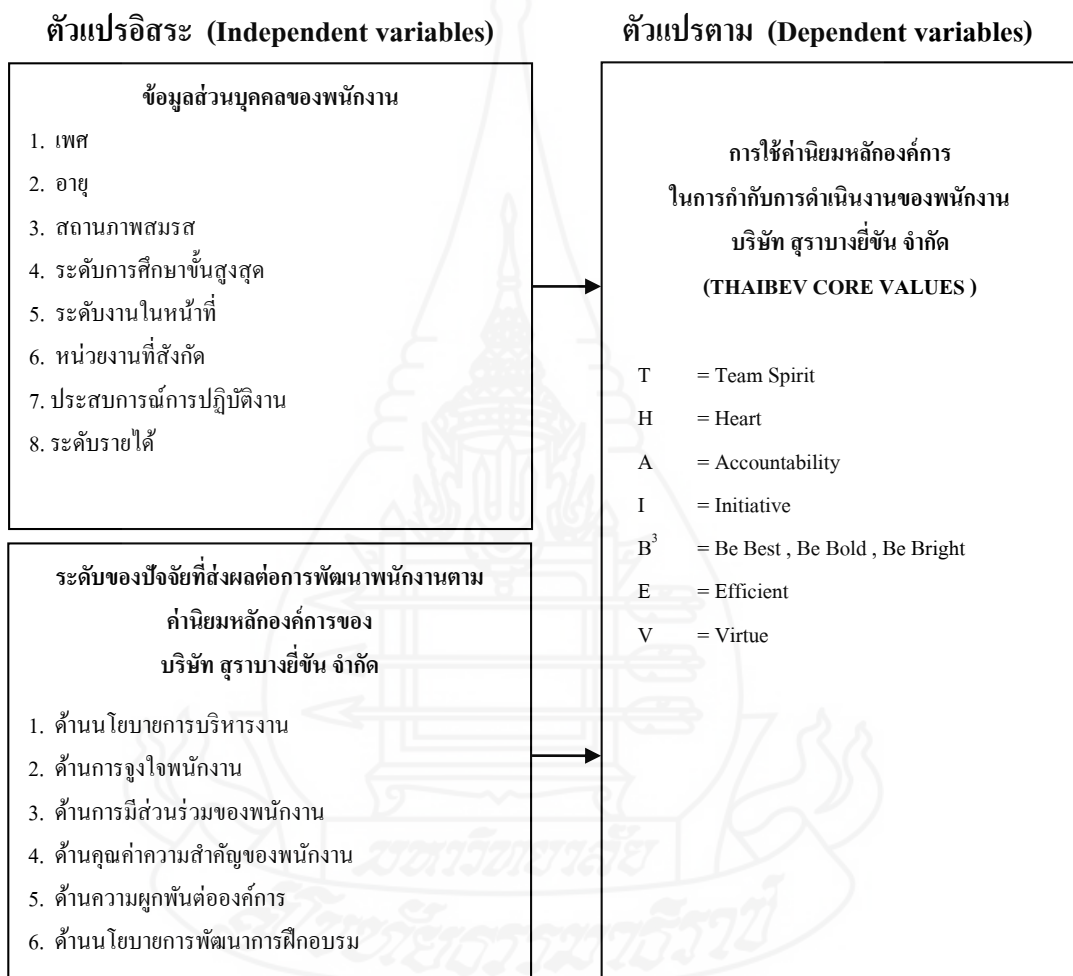
2.1 เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการทำงานของพนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES)

2.3 เพื่อเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน (THAIBEV CORE VALUES)

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานของการศึกษา

4.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน แตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยนโยบายการบริหารงาน การจูงใจพนักงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน คุณค่าความสำคัญของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การ และนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม , แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยค่านิยม, วัฒนธรรมองค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีดังนี้

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระดับงานในหน้าที่ หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงานและระดับรายได้

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ รวม 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารงาน , ด้านการจูงใจพนักงาน , ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน , ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน , ด้านความผูกพันต่อองค์การและด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม

5.2.2 *ตัวแปรตาม* คือ การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES)

- 1) ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด
- 2) ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาคือ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ซึ่งมีที่ตั้งบริษัทอยู่ที่เลขที่ 82 หมู่ที่ 3 ตำบลบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
- 3) ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤษภาคม 2558

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะได้ดังนี้

6.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานสังกัด บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด

6.2 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระดับงานในหน้าที่ หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงานและระดับรายได้

6.3 ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ได้แก่

6.4 นโยบายการบริหารงาน คือ การตัดสินใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีความผันผวนทำให้แต่ละองค์กรต้องมีการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้การกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรกลายเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรในอนาคต นโยบายการบริหารงานจึงมีความสำคัญและต้องมีการกำหนดให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

6.5 การจูงใจพนักงาน คือ กระบวนการกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เนื่องจากองค์กรต้องการจูงใจให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การจูงใจพนักงานจึงมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานของบุคคล

6.6 การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กร คือ ระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานซึ่งมี

ผลกระทบต่อพนักงานและงานที่พนักงานปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของพนักงานจะมีสมมติฐานที่ว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้

6.7 คุณค่าความสำคัญของพนักงาน คือ พนักงานในองค์กรต้องการให้ตนเองมีคุณค่าหรือความสำคัญต่อองค์กร

7.8 ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทักษะที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะเป็นส่วนร่วมของสมาชิก ไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร

6.9 การฝึกอบรม คือ การพัฒนาทักษะของกิจการอย่างมีรากฐานมาจากการแทรกแซงระดับบุคคล เช่น การฝึกการรับรู้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และการประเมินบุคคล

6.10 ค่านิยม (Values) หมายถึงความเชื่อมั่นพื้นฐานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคล หรือสังคมหรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของหรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยค่านิยมเป็นได้ทั้งบวกและลบ ในด้านบวกคือสิ่งที่ดีและเป็นที่ต้องการ ส่วนด้านลบคือสิ่งที่ไม่ดีและไม่เป็นที่ต้องการ แต่ค่านิยมที่ดีจะช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์ในสังคมประกอบด้วยค่านิยมของบุคคล

6.11 ค่านิยมหลัก (Core values) หมายถึง ค่านิยมหลักซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยได้ร่วมกันสานต่อเจตจำนงค์และร่วมมือร่วมใจกันดำรงรักษาไว้ซึ่งการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร ThaiBev Core Values ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านอักษร T H A I B E V ด้วย “คุณค่าองค์กร” 7 คำ 9 ความหมาย คือ

T = Team Spirit

H = Heart

A = Accountability

I = Initiative

B³ = Be Best , Be Bold , Be Bright

E = Efficient

V = Virtue

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของบริษัท สุราบายี่ซัน จำกัด

7.2 ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานซึ่งทำให้ทราบระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆซึ่งบริษัทสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.3 การใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานใช้ยึดถือปฏิบัติมากที่สุด จะกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในอนาคต (Organization Culture)

7.4 สร้างค่านิยมใหม่ในองค์กรให้พนักงานทุกคนใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันได้

7.5 ผลพลอยได้จากการพัฒนาค่านิยมหลักองค์กร สามารถสนับสนุนการสร้างมูลค่าองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก (Corporate objective) หรือ วัตถุประสงค์กลยุทธ์ (Strategic goals) เพื่อเป้าหมายหลักและผลลัพธ์ในระยะยาว (Strabillity and Sustainable) ได้



ภาพที่ 1.2 แสดงบริษัท สุราบายี่ซัน จำกัด

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

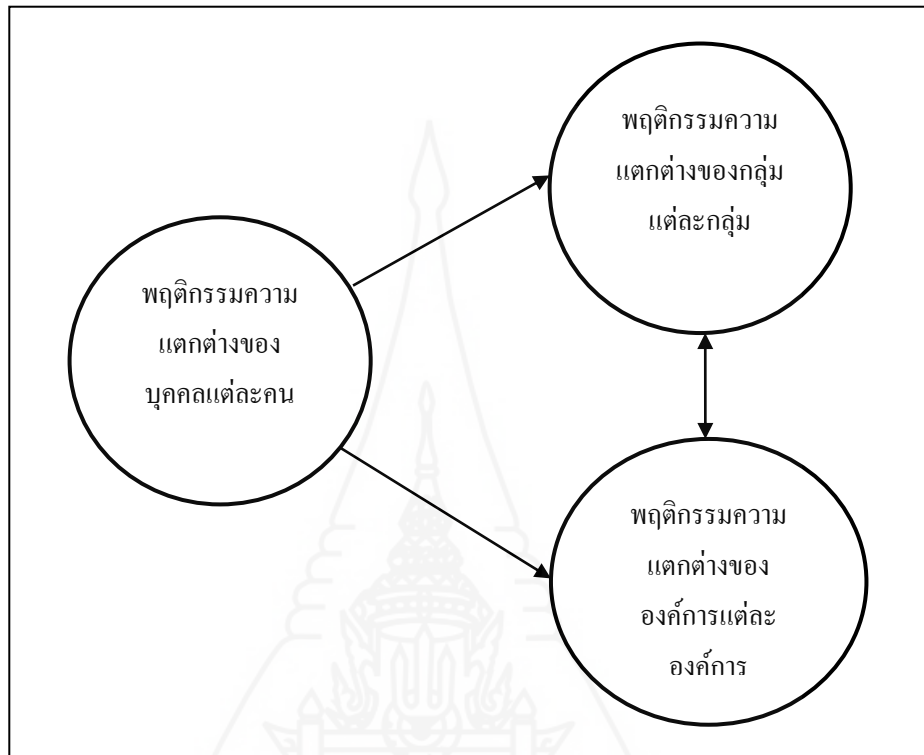
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุรา บางยี่ขัน จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ในบทนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งเนื้อหาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ
 - 2.1 นโยบายการบริหารงาน
 - 2.2 การจูงใจพนักงาน
 - 2.3 การมีส่วนร่วมของพนักงาน
 - 2.4 คุณค่าความสำคัญของพนักงาน
 - 2.5 ความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.6 นโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม
3. แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ
 - 3.1 ค่านิยม
 - 3.2 วัฒนธรรมองค์การ
4. ข้อมูลบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) คือการที่องค์กรมีพนักงานในองค์การเป็นจำนวนมากและพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่องภูมิหลังหรือลักษณะทางประชากรศาสตร์ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ การเรียนรู้ การรับรู้ ความพึงพอใจในงานและการจูงใจ ฝ่ายบริหารในองค์การจะต้องทำการศึกษาถึงปัจจัยความแตกต่างเหล่านี้เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรให้มี

ประสิทธิภาพ เพื่อให้ส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยรวม (ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มและองค์กร

ที่มา: ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550.

ส่วน ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท (2551) กล่าวว่า การทำความเข้าใจธรรมชาติของพนักงานในองค์กร เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถทำความเข้าใจและคาดการณ์พฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่อาจจะเกิดขึ้น เนื่องจากพนักงานทุกคนในองค์กรคือองค์ประกอบพื้นฐานขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถวางแผนแนวทางในการจัดการและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นคือการแสดงเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลในมิติต่าง ๆ ผ่านทักษะ ความสามารถ การรับรู้ ทัศนคติและจริยธรรม เป็นต้น ดังนั้น หากองค์กรต้องการที่จะทำการศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของพนักงาน ก็ควรที่จะทำความเข้าใจในความแตกต่างและพิจารณาถึงสมมติฐานสำคัญเกี่ยวกับบุคคล ดังนี้

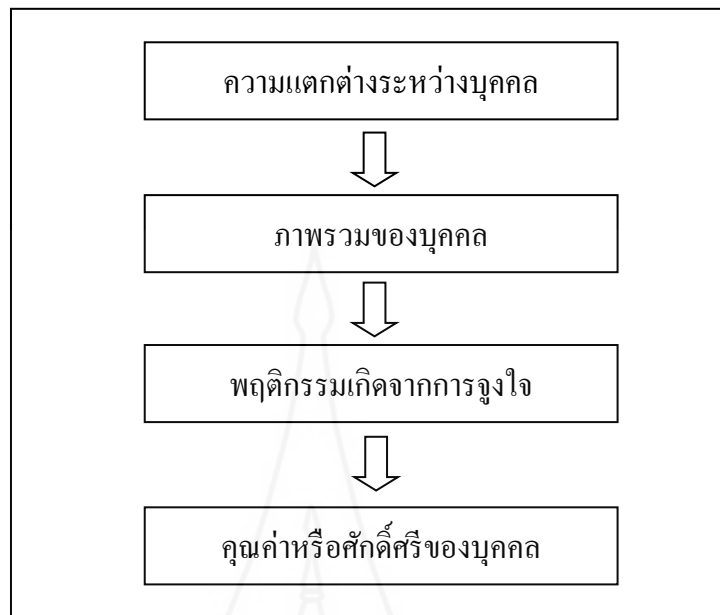
1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) เนื่องจากพนักงานในองค์กรจะมีลักษณะทางกายภาพที่คล้ายคลึงกันในส่วนของรูปร่างหน้าตาหรือการแสดงออกทางอารมณ์ที่คล้ายคลึงกัน แต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือความคิดและทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะพื้นฐาน พัฒนาการประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของพนักงานที่แตกต่างกัน ในความแตกต่างเหล่านี้ทำให้พนักงานในองค์กรมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปและความแตกต่างเหล่านี้ องค์กรสามารถนำมาใช้เพื่อการทำงานร่วมกัน โดยการประสานจุดเด่นของบุคคลและสร้างผลงานของกลุ่มให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

2. ภาพรวมของบุคคล (A whole person) เนื่องจากเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันนั้นเกิดจากองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพและลักษณะทางจิตวิทยารวมกัน การแสดงพฤติกรรมของบุคคลจึงเป็นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในขณะนั้น

3. พฤติกรรมเกิดจากการจูงใจ (Motivated behavior) เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะเกิดจากแรงจูงใจที่ต่างกัน ในการจัดการกับพฤติกรรมที่มีความแตกต่างเหล่านี้จะต้องทำการพิจารณาถึงสาเหตุในการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นด้วย

4. คุณค่าหรือศักดิ์ศรีของบุคคล (Values of a person) เนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะมีความคิดและความสำนึกในตนเองที่แตกต่างกันทำให้มีการตระหนักและแสดงบทบาทต่าง ๆ ตามสถานภาพทางสังคมของตนเองแตกต่างกันไป บุคคลจะทำการประเมินและรับรู้คุณค่าของตนเอง เรียกว่า ความนับถือตนเอง (Self respect) เป็นการกล่าวถึงการที่บุคคลให้ความสำคัญต่อคุณค่าหรือศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของตนเอง รายละเอียดดังภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 แสดงสมมติฐานสำคัญเกี่ยวกับบุคคล

ที่มา: ฉัฐพันธ์ เจริญนันท, 2551.

ชร สุนทรายุทธ (2556) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลไว้ว่าการที่มนุษย์แสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมานั้นจะต้องมีสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมเหล่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์จึงแบ่งได้เป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นสิ่งที่กำหนดนิสัยบุคคลจากความเชื่อ ค่านิยมและบุคลิกภาพและส่วนที่สองคือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลทำการเรียนรู้ พฤติกรรมของมนุษย์จึงเป็นการกระทำที่แสดงออกมาโดยสามารถสังเกตได้หรือสามารถใช้เครื่องมือวัดได้ ในทางจิตวิทยาถือว่าสามารถแยกวัดความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง

ส่วน นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่าโดยปกติบุคคลจะมีลักษณะเฉพาะตัวของตนเอง ซึ่งแตกต่างจากบุคคลอื่น ลักษณะเฉพาะนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นปัจจัยที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันจะมีดังนี้

1. เชื้อชาติ (Race) โดยบุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันในด้านเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์และความแตกต่างในด้านจะมีผลต่อรูปร่าง หน้าตาและผิวพรรณของบุคคลเหล่านั้น

2. อายุ (Age) โดยบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะทำให้มีความคิดแตกต่างกัน ในส่วนของ การปฏิบัติงานจะพบว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีการปฏิบัติงานได้ช้าลงแต่จะมีความละเอียด รอบคอบมากขึ้นและจะมีอัตราการลาออกจากงานต่ำและความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

3. เพศ (Gender) เนื่องจากเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน จึงทำให้แต่ละเพศมีความสนใจในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน รวมถึงการอบรมเลี้ยงดูที่ต่างกันก็จะทำให้บทบาทระหว่างเพศแตกต่างกันด้วย

4. การศึกษา (Education) เนื่องจากบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ โดยบุคคลที่ระดับการศึกษามากจะมีแรงกดดันในการทำงานสูง ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาในระดับสูงจะมีการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ให้กับตนเองสูงขึ้น

5. ฐานะทางสังคม (Social status) เนื่องจากบุคคลที่มีฐานะทางสังคมแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

6. สถานภาพสมรส (Marital status) เนื่องจากสถานภาพสมรสของบุคคลที่ต่างกัน จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีความรับผิดชอบ ต่องานสูงขึ้น เห็นคุณค่าของงานและมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด

7. ความแตกต่างทางกายภาพ (Physical abilities) โดยลักษณะความแตกต่างทาง กายภาพของบุคคลจะทำให้บุคคลแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

8. ความสามารถทางด้านสติปัญญา (Intellectual abilities) โดยบุคคลที่มีความสามารถ ทางสติปัญญาสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน การจัดการและบริหารต่าง ๆ ส่วนบุคคลที่มีความสามารถด้านสติปัญญาในระดับปานกลางจะเหมาะกับงานในลักษณะอื่น ๆ ใน อันดับรองลงมา

9. ประสบการณ์ทำงาน (Work experience) โดยบุคคลที่มีความแตกต่างด้าน ประสบการณ์ในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับงานที่ทำแตกต่างกัน โดยบุคคลที่มีประสบการณ์ การทำงานสูงจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ งานมีความผิดพลาดต่ำและงานมีผลผลิตตาม

10. สภาพแวดล้อม (Environment) เนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะเติบโตมาใน สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน หากบุคคลเติบโตมาในสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้การเติบโตเป็นไป ในทางบวก แต่หากบุคคลได้รับการเลี้ยงดูไม่ดีจะทำให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลนั้นได้

11. พันธุกรรม (Heredity) โดยมนุษย์จะต้องได้รับการถ่ายทอดพันธุกรรมมาจากผู้ให้กำเนิดโดยผ่านยีน ซึ่งยีนจะเป็นตัวกำหนดลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงบุคลิกภาพ

12. บุคลิกภาพ (Personality) โดยพบว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลและการที่บุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันในองค์กร ปัจจัยนี้จึงมีผลกระทบต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงานในองค์กร

13. ทักษะคติ (Attitude) เนื่องจากทักษะคติคือการประเมินผลกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น ว่ามีความรู้สึกอย่างไรกับสิ่งเหล่านั้นและจะสะท้อนออกมาในทางบวก ทางลบหรือเป็นกลางได้

14. ค่านิยม (Values) เป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีคุณค่าหรือควรคู่ต่อการปฏิบัติตาม บุคคลจะมีค่านิยมและการแสดงออกที่แตกต่างกัน

15. การรับรู้ (Perceive) โดยการรับรู้จะเป็นกระบวนการที่บุคคลให้ความหมายกับสิ่งรอบตัว ซึ่งเป็นการรวบรวมและตีความหมายจากประสาทสัมผัสทั้งห้าของตนเองและบุคคลแต่ละคนจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

16. การเรียนรู้ (Learning) โดยการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญ โดยเป็นผลมาจากการฝึกอบรม การพัฒนาหรือการหาประสบการณ์ในการศึกษาเรียนรู้

17. การจูงใจ (Motivation) โดยการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและการจูงใจจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสม

และ วิเชียร วิทย์อุดม (2556) กล่าวว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลคือลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ โดยความแตกต่างนี้อาจจะมาจากลักษณะทางกายภาพ ทางจิตวิทยาและทางอารมณ์และขั้นของความแตกต่างระหว่างบุคคลจะรวมถึงบุคลิกภาพ ทักษะคติ การรับรู้และความคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. อายุ (Age) พบว่าลักษณะของคนทำงานที่มีอายุนั้นสามารถสะท้อนให้เห็นได้จากคุณภาพในทางบวก เช่น ความชำนาญหรือประสบการณ์ ส่วนลักษณะทางลบคือการขาดความยืดหยุ่น การต่อต้านเทคโนโลยี

2. เพศ (Gender) พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงจะไม่มี ความแตกต่างกันในเรื่องปริมาณงานหรือความพึงพอใจในงานหรืออาจกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงจะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3. สถานภาพสมรส (Marital status) พบว่าพนักงานลูกจ้างที่แต่งงานแล้วจะมีการขาดงานน้อยกว่า เปลี่ยนงานน้อยกว่าและพึงพอใจต่องานมากกว่าพนักงานที่ยังไม่ได้แต่งงาน

4. ประสบการณ์การทำงาน (Tenure) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ของพนักงานต่องานในปัจจุบันนั้นจะมีน้ำหนักส่งผลต่อการย้ายงานในอนาคตมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปจะพบว่าความแตกต่างของบุคคลในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างในด้านการศึกษา ด้านกายภาพและความแตกต่างในด้านอื่น ๆ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้คือปัจจัยพื้นฐานในการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้เข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อองค์กรได้ทราบถึงพฤติกรรมของพนักงานแล้วก็จะเป็ประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิดและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรได้ต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร

การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อวัฒนธรรมองค์กรได้ดังนี้

2.1 นโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงานคือการตัดสินใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีความผันผวนทำให้แต่ละองค์กรต้องมีการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้การกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรกลายเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรในอนาคต นโยบายการบริหารงานจึงมีความสำคัญและต้องมีการกำหนดให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สรุปรายละเอียดปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันโยบายการบริหารงานขององค์กรได้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2552) ได้กล่าวถึงแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายการบริหารไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึงภาพความคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต เป็นเป้าหมายในวงกว้าง เป็นข้อเสนอที่ไม่เจาะจงในรายละเอียดและไม่ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานที่ชัด วิสัยทัศน์จึงมีหลายระดับตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มองค์กรและสังคม ส่วนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic vision) คือทัศนะหรือการพิจารณากำหนดทิศทางในอนาคตของธุรกิจเพื่อกำหนดแนวความคิดถึงสิ่งที้องค์กรต้องการและพยายามปฏิบัติ

2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง จุดมุ่งหมายเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร เป็นเครื่องกำหนดขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรเนื่องจากเป็นการกำหนดสาเหตุที่องค์กรดำเนินงานและเป็นเครื่องมือกำหนดขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรและเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางก่อนทำการกำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและโครงสร้างการบริหาร

3. เป้าหมาย (Goal) หมายถึง จุดมุ่งหมายที่เป็นรูปธรรมขององค์กรและโดยปกติแล้วเป้าหมายขององค์กร โดยทั่วไปคือการอยู่รอด การเติบโต การทำกำไรและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

4. วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีผลลัพธ์ที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นถ้อยแถลงที่องค์กรต้องการจะบรรลุ ถูกกำหนดให้อยู่ในรูปของความต้องการภายใต้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน แบ่งได้เป็น 2 ประเภทย่อยคือวัตถุประสงค์ระยะสั้นไม่เกิน 1 ปีและวัตถุประสงค์ระยะยาวตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

5. กลยุทธ์ธุรกิจ คือการกำหนดการดำเนินงานและการดำรงอยู่ขององค์กร ซึ่งต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์และความเข้าใจในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในการจัดทำ โดยใช้เป็นแนวทางในการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเฉพาะการเอาชนะคู่แข่ง และการลดการคุกคามของสภาพแวดล้อม แบ่งได้เป็น กลยุทธ์ระดับบริษัท กลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับหน้าที่

สุพานี สฤกษ์วานิช (2553) กล่าวถึงแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายการบริหารไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ขององค์กร หมายถึง ภาพอนาคตที่เป็นอุดมคติที่กิจการมุ่งหวังไปให้ถึง ซึ่งโดยปกติวิสัยทัศน์จะมีความสัมพันธ์กับผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เพราะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ขององค์กรให้เกิดขึ้นและทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริงได้

2. ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission) หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้น ๆ ก่อตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร ทำอย่างไรและทำเพื่อใคร เนื้อหาในภารกิจจะครอบคลุมถึงขอบเขตการดำเนินงาน ความเชื่อของกิจการ เป้าหมายพื้นฐานและผลประโยชน์สำคัญที่จะมอบให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

3. วัตถุประสงค์หลัก (Corporate objective) หรือวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic goals) หมายถึง เป้าหมายหลักหรือผลลัพธ์ในระยะยาวที่องค์กรต้องการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการอยู่รอด การสร้างมูลค่าขององค์กรและการเจริญเติบโตขององค์กร

ธนชัย ยมจินดา (2548) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นเป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ซึ่งเป็นเพียงแนวความคิดที่ต้องได้รับการทดสอบหรือการ

นำไปใช้งานจริง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและดำเนินงานเพื่อให้กลยุทธ์เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติคือขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นขั้นตอนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดได้เช่นเดียวกัน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะต้องมีผู้นำองค์กรที่มีความสามารถในการกระตุ้นและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ต้องเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานเป็นเพียงผู้นำในการประยุกต์ใช้และบุคลากรในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือ

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติคือการถ่ายทอดกลยุทธ์ในระดับองค์กรที่อยู่ในแผนกลยุทธ์ไปสู่กลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับปฏิบัติ โดยการกำหนดเป็นโครงการ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณเพื่อรองรับ ซึ่งจะต้องมีการตอบคำถามในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ใครเป็นผู้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างองค์กรและผู้ที่ทำหน้าที่ในการดำเนินกลยุทธ์
2. อะไรเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ โดยจะต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของโครงการที่จะสะท้อนการพัฒนาวิถีทางที่จะดำเนินกลยุทธ์ การพิจารณาค่าใช้จ่าย การวางแผนค่าใช้จ่ายเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการดำเนินกลยุทธ์เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายและพิจารณากระบวนการในการดำเนินงานตามกลยุทธ์
3. ผู้ปฏิบัติจะต้องดำเนินการอย่างไร ซึ่งองค์กรจะต้องจัดระเบียบของแผนไว้เป็นอย่างดีและควรมีบุคลากรในการดำเนินงานตามแผนอย่างเพียงพอ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจในกลยุทธ์

กล่าวโดยสรุปจะพบว่านโยบายการบริหารงานคือการกำหนดแนวทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยในการกำหนดนโยบายการบริหารงานนี้จะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้มีการจัดทำนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสมมากที่สุด

2.2 การจูงใจพนักงาน

วิเชียร วิทษอุดม (2556) กล่าวว่า การจูงใจพนักงานคือกระบวนการกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง

ความสามารถ เนื่องจากองค์การต้องการจูงใจให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อการผลิตเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การจูงใจพนักงานจึงมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรม การแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานของบุคคล

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2551) กล่าวถึงมุมมองเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. Motivating a diverse workforce หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการจูงใจที่มีความยืดหยุ่นกับพนักงานที่มีความแตกต่างและหลากหลาย ตัวอย่างรูปแบบการจูงใจที่มีความยืดหยุ่น เช่น การจัดให้พนักงานมีชั่วโมงการทำงานในวันที่ทำงานให้ยาวนานขึ้น หรือการจัดตารางการทำงานโดยกำหนดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนแต่ให้อิสระกับพนักงานในการเลือกเวลาทำงานตามที่ตนเองต้องการได้

2. Motivating professional หมายถึง การที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าพนักงานรุ่นก่อน ๆ โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นมืออาชีพจะมีความผูกพันต่อสาขาวิชาชีพที่ตนเองเชี่ยวชาญ การจูงใจพนักงานประเภทนี้คือการให้ทำงานที่ท้าทาย

3. Motivating contingent workers หมายถึง การจูงใจพนักงานชั่วคราวด้วยการเพิ่มค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงการจัดการฝึกอบรมให้มีทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานประจำต่อไป

4. Motivating low-skilled, minimum-wage employees หมายถึง การจูงใจพนักงานกลุ่มไร้ฝีมือและพนักงานในกลุ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ควรทำการจูงใจด้วยการเน้นการให้ความสำคัญของพนักงาน รวมถึงการออกแบบงานให้เหมาะสมกับความถนัดของพนักงานและการให้อำนาจแก่พนักงานในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหลายประการ เช่น ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ บุคลากรในองค์การจะเกิดความร่วมมือเป็นอย่างดีและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นเทคนิคหรือวิธีการจูงใจที่สำคัญ ๆ จึงมีดังนี้

1. การจูงใจด้วยงาน (Task motivation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและมีความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นและเกิดความพยายามที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานอย่างจริงจังมากขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานเฉพาะ (Job specification) ได้แก่ งานที่น่าสนใจ งานแปลกใหม่ งานท้าทายและโอกาสแห่งความสำเร็จของงาน

1.2 การมอบหมายงาน (Job delegation) คือการให้บุคคลรับผิดชอบงานเพื่อจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่องาน เนื่องจากการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของพนักงานก็จะสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.3 รายละเอียดของงาน (Job description) คือการกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจน ได้แก่ เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge enrichment) คือการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความชำนาญในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม เป็นต้น

1.5 การชี้แจงผลงาน (Job supervision) คือการที่ผู้บริหารทำการติดตามผลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานของพนักงานและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money incentives) เป็นการจูงใจที่เป็นเงินในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้นและการจ่ายค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) คือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอน

2.2 ค่าจ้าง (Wage) คือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน

2.3 โบนัส (Bonus) คืองานพิเศษที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ

2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit sharing) คือกำไรที่ธุรกิจได้รับก็จะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงานโดยถือเกณฑ์อายุงานเป็นหลัก

2.5 บำเหน็จ (Reward) คือเงินที่พนักงานได้รับหลังจากออกจากงานหรือเกษียณอายุ

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-money incentive motivation) คือการจูงใจด้วยการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น ประกอบด้วย

3.1 การยกย่อง (Esteem) เนื่องจากบุคคลจะชอบการยกย่องชมเชยมากกว่าการถูกตำหนิติเตียนหรือลงโทษเพราะการยกย่องจะทำให้เกิดกำลังใจ

3.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) คือการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

3.3 การให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (Potential opportunity) โดยการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้หรือการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญให้มีโอกาสร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงาน

3.4 การให้ความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security) โดยการทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3.5 การให้ความสนใจ (Care) ด้วยการใส่ใจพนักงานด้วยการพูดคุยพบปะ ทักทายหรือการชมเชย ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมของงาน (Physical environment motives) โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน มีความพร้อมในอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ และบรรยากาศในที่ทำงาน

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ (Fringe benefit) คือการให้สวัสดิการพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ เช่น ความสะดวกทั่วไป การให้บริการด้านสุขภาพ นันทนาการ การศึกษาและสวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปจะพบว่าในการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น การจูงใจพนักงานในองค์กรคือการกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพขององค์กรได้ต่อไป ทั้งนี้เพราะพนักงานได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตนเองก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของพนักงานด้วย

2.3 การมีส่วนร่วมของพนักงาน

เชียวชาญ อาศวีวัฒนกุล (2553) กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานซึ่งมีผลกระทบต่อพนักงานและงานที่พนักงานปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของพนักงานจะมีสมมติฐานที่ว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของพนักงานจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งกระบวนการมีส่วนร่วมได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วย ดังนั้นการมีส่วนร่วมของพนักงานจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น จะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้

1. ความต้องการของพนักงานในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ขอบเขตของการมีส่วนร่วมซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมต่อความรับผิดชอบใน งานของพนักงาน
3. การจัดหาข้อมูลให้กับพนักงานอย่างพอเพียงเพื่อให้พนักงาน ได้ทำการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
4. ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาที่จะเต็มใจให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม
5. มีปัญหาหรือสถานการณ์ที่มีความจำเป็นต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะเป็นการตัดสินใจภายใต้กฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้แล้วหรืออาจจะเป็นปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้

สิริอร วิชชาวุธ (2553) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานไว้ว่าคือการที่พนักงาน ในองค์การมีความต้องการที่จะอยู่ในกลุ่มเดียวกันและช่วยเหลือกันทำกิจกรรมของกลุ่มอย่าง ชะมักเขม้น ซึ่งสาเหตุที่จะทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ จะมีดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มากเท่าใด สมาชิกก็จะมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นเท่านั้น
2. ขนาดของกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีสมาชิกประมาณ 5-7 คนจะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมต่าง ๆ ได้มากกว่ากลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกมากกว่า เนื่องจากกลุ่มขนาดเล็กทำให้มี การสื่อสารได้อย่างทั่วถึงทุกคนในกลุ่ม
3. การประสบความสำเร็จในกลุ่มร่วมกัน เนื่องจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานแล้วประสบความสำเร็จ สมาชิกในกลุ่มจะรู้สึกว่าคุณค่าและกลุ่มเป็นแหล่งที่นำชื่อเสียงมาสู่ตนทำให้เกิดการยอมรับความสามารถของตนเองและสมาชิกในกลุ่ม
4. สมาชิกในกลุ่มมีค่านิยมและเจตคติเหมือนกัน เนื่องจากความชอบของบุคคลที่เหมือนกันจะทำให้บุคคลในกลุ่มมีความชอบที่จะอยู่ร่วมกันในกลุ่ม
5. สมาชิกตระหนักดีว่าการทำงานให้สำเร็จนั้นจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน เนื่องจาก ระดับผลงานของกลุ่มจะสูงกว่าระดับผลงานของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม
6. สมาชิกจะได้รับผลประโยชน์ในการรวมกลุ่มกันทำงานร่วมกัน เนื่องจาก พฤติกรรมความร่วมมือและการช่วยเหลือกันจะทำให้สมาชิกในกลุ่มได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน ตามที่หวังไว้

นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานหรือการรวมกลุ่ม หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลหลาย ๆ คน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจ มีการรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายร่วมกันและร่วมกันปฏิบัติภารกิจหรือหน้าที่ของกลุ่มให้บรรลุผล ดังนั้น องค์ประกอบที่สำคัญของกลุ่มคือการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของคนในกลุ่ม มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จ ลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การจึงมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. สมาชิกในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ
2. การปฏิบัติต่อกันของสมาชิกในกลุ่มจะมีลักษณะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งทำให้เกิดความคุ้นเคย ความใกล้ชิดและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. มีบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นมาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม โดยอาจมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ หรืออาจไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่สมาชิกในกลุ่มยอมรับและปฏิบัติตาม
4. ในกลุ่มจะต้องมีผู้นำ โดยได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากผู้มีอำนาจหรืออาจจะเป็นผู้นำที่ไม่เป็นทางการซึ่งสมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับนับถือ
5. วัฒนธรรมของกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะมีแนวทางปฏิบัติที่สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเกิดจากความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติที่สมาชิกในกลุ่มมีคล้ายคลึงกัน จึงทำให้วัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มมีลักษณะเฉพาะตัว
6. โครงสร้างสมาชิกความสัมพันธ์ของสมาชิก โดยโครงสร้างของกลุ่มจะแสดงให้เห็นถึงช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มหรือระหว่างผู้นำกับสมาชิกในกลุ่ม หากกลุ่มมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพก็แสดงให้เห็นว่าสมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

กล่าวโดยสรุปจะพบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานคือปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์การให้เกิดผลสำเร็จ เนื่องจากงานต่าง ๆ ในองค์การจะต้องอาศัยความร่วมมือของคนในกลุ่ม และพนักงานแต่ละคนจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเองและใช้ความพยายามในการทำงานต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีความรู้และความเข้าใจกับกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การเป็นอย่างดี เนื่องจากกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความร่วมมือในองค์การและการศึกษากลุ่มในองค์การจะทำให้ทราบและเข้าใจถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของกลุ่ม ซึ่งจะประโยชน์ต่อองค์การในการบริหารจัดการองค์การต่อไป

2.4 คุณค่าความสำคัญของพนักงาน

บุญมั้น ธนาศุภวัฒน์ (2553) กล่าวว่าหากพนักงานในองค์กรต้องการให้ตนเองมีคุณค่าหรือความสำคัญต่อองค์กร พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติตนได้ดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อตนเอง เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด อีกทั้งยังต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและสังคม รวมถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีมาตรฐานการประพฤติที่ดี

2. หน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานให้ประสานสัมพันธ์กันอย่างเป็นทีม

3. หน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาคือผู้ที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อการทำงาน ดังนั้นพนักงานจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลงานออกมาได้มาตรฐานทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

4. หน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากหากพนักงานมีความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงานมีต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว ก็เท่ากับว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรด้วย เพราะผลสำเร็จที่เกิดจากการกระทำดังกล่าวนี้จะส่งผลสะท้อนไปสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วย

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณค่าต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ในส่วนหน้าที่ขององค์กรนั้น องค์กรสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นคือผลิตผลของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานที่เหมาะสมและมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2553)

1. การกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตหรือครองชีพได้อย่างสมเหตุสมผล ส่วนความยุติธรรมคือการให้ค่าตอบแทนที่ในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน

2. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วย

3. การเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน โดยให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาอย่างเต็มที่และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

4. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยการทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้บรรยากาศการทำงานปราศจากอคติ

5. สร้างโอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน คือการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานโดยการให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งและความมั่นคงในงาน

6. สิทธิของพนักงาน หมายถึง สิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการแสดงความคิดเห็นและสิทธิที่ควรได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคด้วย

7. งานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว คือการพิจารณาว่างานมีผลกระทบต่อบทบาทชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ ซึ่งองค์กรควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี

8. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม คือการที่พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ตนได้ทำงานอยู่ด้วย

กล่าวโดยสรุปจะพบว่าในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานนั้น พนักงานทุกคนจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เนื่องจากบทบาทเหล่านี้คือตัวกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลในองค์กร ซึ่งบทบาทของพนักงานคือปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง ซึ่งการที่พนักงานได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองก็จะทำให้พนักงานเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร

2.5 ความผูกพันต่อองค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะเป็นส่วนร่วมของสมาชิก ไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร มีมุมมองที่สำคัญ 2 ประการคือ ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานจะมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรเนื่องจากพนักงานไม่สามารถออกไปได้และความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลกับองค์กร ดังนั้นจึงสามารถแบ่งประเภทความผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 4 แบบดังนี้

1. แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับบนและระดับล่างแต่อย่างใด

2. แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

3. แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally committed) เป็นพนักงานที่รู้สึกผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตนแต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดขององค์การ

4. แบบผูกพันไกลตัว (Globally committed) เป็นพนักงานที่มีลักษณะผูกพันกับหัวหน้างานสูงสุดขององค์การแต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

สาเหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์การยังแบ่งประเภทได้อีก 3 ประเภทดังนี้

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance commitment) คือการที่พนักงานทำงานกับองค์การเพราะไม่สามารถหางานใหม่ที่ดีอื่นได้

2. ผูกพันเพราะใจรัก (Affective commitment) คือความรู้สึกที่พนักงานต้องการทำงานกับองค์การตลอดไปเพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative commitment) คือความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การเนื่องจากจำใจต้องอยู่กับองค์การเพราะแรงกดดันบังคับ

ลักษณะของผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักจะมีแนวโน้มขาดงานและลาออกจากงานสูง มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวมและมักมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์การโดยรวม ซึ่งวิธีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การสามารถกระทำได้ดังนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ซึ่งหากพนักงานได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจให้อำนาจในการดูแลงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานอย่างมีอิสระด้วยตนเอง

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งพนักงานมักจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การหากทั้งพนักงานและองค์การได้รับผลประโยชน์ร่วมกันในการทำงาน

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจบุคคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์การ โดยค่านิยมจะปรากฏอยู่ในพันธกิจขององค์การ

นอกจากนี้ยังพบว่า การให้รางวัลก็มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การด้วย แต่ส่วนหนึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยกัน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่งหรือมีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคลและความภาคภูมิใจที่จะ

บูรณาการเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและรักษาความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานได้

กล่าวโดยสรุปจะพบว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันจะทุ่มเทกำลังความสามารถของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กรและทำให้การดำเนินงานขององค์กรโดยรวมมีประสิทธิภาพ

2.6 นโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม

วน ทองฟู ศิริวงศ์ (2553) กล่าวว่าวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานนั้นมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงาน การฝึกงาน เป็นต้น ในการที่จะทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งไว้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารสูงสุด (Top management support) คือ โปรแกรมการฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและผู้บริหารระดับสูงทำให้มีส่วนการผลักดันในการจัดการฝึกอบรมให้สำเร็จตามที่ต้องการ

2. ข้อผูกพันจากผู้เชี่ยวชาญ (Commitment from specialists and generalists) โดยผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญจะต้องสนับสนุนกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา ความรับผิดชอบของการฝึกอบรมและพัฒนา

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Technology advance) ซึ่งมีผลเป็นอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ของพนักงาน

4. ความซับซ้อนขององค์กร (Organization complexity) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ทำให้พนักงานต้องยกระดับทักษะของตนเองให้สอดคล้องกับนวัตกรรม ใหม่ ๆ

5. การเรียนรู้ (Learning styles) การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2551) กล่าวว่า การฝึกอบรมหรือวิธีในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือหรือวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคคลและการฝึกอบรมทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและต่อองค์กรดังนี้

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน การฝึกอบรมสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการแสวงหาความรู้และโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานมีทักษะความชำนาญในงาน จึงสามารถปรับตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ในการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานลดเวลาในการเรียนรู้งานด้วยตนเองลง ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน

2. ประโยชน์ต่อองค์กร การฝึกอบรมจะทำให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากพนักงานได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความชำนาญงานและมีทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้องค์กรประหยัดงบประมาณเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงช่วยลดการสูญเสียงบประมาณและต้นทุนการผลิต ช่วยให้การประสานงานภายในองค์กรดีขึ้น เนื่องจากพนักงานทุกคนรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี จึงช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคตได้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปจะพบว่า การฝึกอบรมคือเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น เป็นผลทำให้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญขององค์กรได้

3. แนวคิดและทฤษฎีวิวัฒนาการมององค์กร

3.1 ค่านิยม

เนื่องจากวัฒนธรรมมององค์กรเป็นเรื่องซับซ้อนและมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ดังนั้นสามารถสรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมมององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม (Value) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Beliefs) บรรทัดฐาน (Norms) สัญลักษณ์ (Symbols) พิธีการต่าง ๆ (Rituals) เรื่องเล่า (Stories) ผู้นำ (Heroes) คำขวัญ (Slogan) จริยธรรม (Ethics) กฎข้อบังคับ (Rules) และบทบาท (Roles) และเนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมมององค์กร Core Value ด้วย จึงได้ทำการสรุปถึงข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมได้ดังนี้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่าค่านิยม (Values) หมายถึงความเชื่อมั่นพื้นฐานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคมหรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของหรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยค่านิยมเป็นได้ทั้งบวกและลบ ในด้านบวกคือสิ่งที่ดีและเป็นที่ต้องการ ส่วนด้านลบคือสิ่งที่ไม่ดีและไม่เป็นที่ต้องการแต่ค่านิยมที่ดีจะช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์ในสังคม ประกอบด้วยค่านิยมของบุคคล เช่น ความพอใจ ความเคารพในตนเองและค่านิยมของสังคม เช่น ความร่วมมือ สันติภาพ เป็นต้น

ค่านิยมอาจเกิดได้จากครอบครัว ครู กลุ่มเพื่อนและกลุ่มสังคม ทำให้ค่านิยมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปตามปัจจัยสิ่งแวดล้อม สำหรับองค์กร ค่านิยมมีความสำคัญต่อการศึกษา

พฤติกรรมองค์กรเนื่องจากค่านิยมคือพื้นฐานที่จะช่วยสร้างความเข้าใจ ทักษะคิด การรับรู้และการเคลื่อนไหวในองค์กรและแบ่งประเภทของค่านิยมได้ดังนี้

1. ค่านิยมทางวิชาการหรือเชิงทฤษฎี (Theoretical) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริงโดยใช้หลักเหตุผล
2. ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic) เป็นค่านิยมที่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร
3. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจและการผสมกลมกลืนกันของประสาทสัมผัส
4. ค่านิยมทางสังคม (Social) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่ากับความรักและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม
5. ค่านิยมทางการเมือง (Political) เป็นค่านิยมที่เน้นการได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
6. ค่านิยมทางศาสนา (Religious) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อตามคำสั่งสอนในลัทธิศาสนาใดศาสนาหนึ่งอย่างเคร่งครัด

วิเชียร วิทย์อุดม (2556) กล่าวว่า ค่านิยม (Values) หมายถึง การบ่งบอกถึงความรู้สึกของกลุ่มคนหรือของบุคคลเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งทั้งความรู้สึกที่ดีและไม่ดีอันมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคน นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและเปลี่ยนแปลงได้ภายในช่วงอายุของบุคคลหนึ่งซึ่งค่านิยมจะเป็นวิธีหรือแบบอย่างของความประพฤติที่บุคคลเห็นว่าดีและพอใจและยึดเอาเป็นแนวทางปฏิบัติและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต สำหรับองค์กร ค่านิยมมีความสำคัญเนื่องจากค่านิยมจะช่วยวางพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติและแรงจูงใจและค่านิยมมีอิทธิพลต่อการรับรู้

นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า ค่านิยม (Values) หมายถึง รูปแบบทางด้านความคิดของบุคคลในสังคมที่ใช้ในการพิจารณาตัดสินและประเมินค่าว่าสิ่งใดมีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมดีงามเป็นที่พึงประสงค์ของสังคมและเป็นสิ่งที่บุคคลควรจะต้องยึดถือและประพฤติตามและมีลักษณะดังนี้

1. ค่านิยมมีลักษณะเป็นอุดมคติ เป็นนามธรรมและเป็นความคิด เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมีค่านิยมที่แตกต่างกันไปซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์
2. ค่านิยมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งโดยปกติแล้วมนุษย์จะต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง

3. ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลในสังคมส่วนใหญ่เห็นว่าดี มีความถูกต้อง เหมาะสม และบุคคลในสังคมควรปฏิบัติตาม

4. ค่านิยมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยค่านิยมคือสิ่งที่สังคมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเนื่องจากมีประโยชน์ต่อส่วนรวม

5. ค่านิยมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายอย่าง ได้แก่ ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ความคิด อารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นค่านิยมจึงมีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์

6. ค่านิยมไม่สามารถวัดผลได้ในเชิงปริมาณ เนื่องจากค่านิยมเป็นนามธรรมและมีคุณค่าทางจิตใจ

7. ค่านิยมไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน โดยบุคคลในสังคมส่วนใหญ่จะเป็นผู้ตัดสินใจว่าค่านิยมนั้นมีความเหมาะสมต่อสังคมหรือไม่

8. ค่านิยมมีลักษณะสม่ำเสมอและคงที่ โดยค่านิยมที่บุคคลหรือสังคมให้ความสำคัญมากจะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าค่านิยมที่สังคมให้ความสำคัญน้อย

9. ค่านิยมจะมีลักษณะเปรียบเทียบความสำคัญ โดยสังคมแต่ละแห่งจะมีการเน้นค่านิยมที่แตกต่างกันและค่านิยมสามารถนำมาเปรียบเทียบได้ว่าสังคมใดให้ความสำคัญกับเรื่องใด

กล่าวโดยสรุปจะพบว่าค่านิยมคือความเชื่อมั่นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและมนุษย์จะใช้ค่านิยมนี้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติในสังคม ค่านิยมมีแหล่งกำเนิดจากหลายแห่งด้วยกันและการศึกษาถึงค่านิยมจะทำให้ทราบถึงสิ่งที่บุคคลเชื่อมั่นเพื่อให้เป็นแบบแผนหรือบรรทัดฐานในการกำหนดพฤติกรรมของคน รวมถึงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

3.2 วัฒนธรรมองค์การ

วิเชียร วิทยุคตม (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ประกอบกันขึ้นเป็นสมมติฐาน ความเชื่อและคุณค่า ซึ่งสมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและวัฒนธรรมในองค์การสามารถกำหนดได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง (Top management directed culture) ซึ่งอาจเป็นกฎเกณฑ์ที่จัดตั้งขึ้นและมีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตาม

2. วัฒนธรรมที่กำหนดโดยพนักงาน (Employee initiated culture) อาจเริ่มจากส่วนล่างสุดขององค์การซึ่งเป็นทีมงาน แผนกงานหรือกลุ่มย่อยต่าง ๆ โดยเริ่มจากการมีวัฒนธรรมเป็นของตนเองซึ่งอาจจะมีคล้ายคลึงหรือแตกต่างไปจากวัฒนธรรมองค์การได้

และในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การคือกระบวนการที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมเชิงกลยุทธ์ (Strategic values) กับค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural values)

ส่วน สุพรรณ รัตนโชติ (2552) กล่าวว่าในกระบวนการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การ ทั้งนี้เพราะกระบวนการในการปลูกฝังจะเปลี่ยนไปตามรูปแบบและเนื้อหาของแต่ละองค์การและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคลากรก็จะทำให้มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันด้วย ซึ่งกระบวนการนี้ไม่เพียงแต่มีความสำคัญต่อการปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การแต่จะมีความแตกต่างกันระหว่างองค์การด้วย

ดร. สุนทรายุทธ (2556) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากหากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขันเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะทำให้เกิดความเข้ากันได้ดีกับกลยุทธ์องค์การ โดยพนักงานจะมีความผูกพันกับองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังช่วยสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิกในองค์การในด้านพฤติกรรมของคนทั้งสังคมและมีการจัดระเบียบในองค์การให้มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐาน ซึ่งจะทำให้องค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นตัวสร้างระบบการควบคุม ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงมีประโยชน์ต่อองค์การในทางทฤษฎีคือการนำเอาแนวคิดหรือหลักการวัฒนธรรมองค์การไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ ส่วนประโยชน์ในทางปฏิบัติ คือการนำเอาแนวคิดวัฒนธรรมองค์การมาใช้ในการปฏิบัติเพื่อเสนอแนะแนวทางการเปลี่ยนแปลง

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ และประเภทของวัฒนธรรมองค์การ แบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม หมายถึง องค์การที่มีวัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรม เป็นการดำเนินงานที่มีบรรษัทภิบาลที่ดี (Good Corporate Governance) มีความเป็นธรรมต่อลูกค้า พนักงานและกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมสังคม การศึกษา สุขอนามัย ชุมชน ประเพณี วัฒนธรรมและสังคมโดยรวม ซึ่งมักจะมึลักษณะเน้นให้ผู้บริหารและพนักงานมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความไม่แน่นอน เน้นความพอเพียง พอดี ไม่เน้นเชิงรุกและให้ความสำคัญกับวิธีการหรือการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วย มิได้เน้นหวังแต่ผลลัพธ์อย่างเดียว

2. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นนวัตกรรม หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้แนวคิด สินค้า บริการและกระบวนการผลิตหรือดำเนินงานใหม่ ๆ มีการ

ส่งเสริมบุคลากรขององค์กรให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารจะต้องยอมรับความเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของบุคลากรด้วย

3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตอบสนองต่อลูกค้า หมายถึง องค์กรที่ไม่กำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดจนเกินไปจนทำให้พนักงานไม่สามารถปรับการปฏิบัติให้ยืดหยุ่นตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มตามความต้องการของลูกค้าได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจให้พนักงานได้ใช้ดุลพินิจของตนเองในการพิจารณาสิ่งที่เหมาะสมต่อลูกค้า ซึ่งจะต้องเป็นพนักงานที่มีทักษะในการฟังที่ดี สามารถรับรู้และเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี

4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ หมายถึง องค์กรที่พยายามหาทางที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรให้นานที่สุดด้วยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานที่มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยพยายามทำให้องค์กรเป็นเหมือนบ้านที่น่าอยู่ที่มีแต่ความอบอุ่นเพื่อดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นาน ๆ

สอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก แอ็องแต็ง (2551) ที่ได้ทำการแบ่งประเภทวัฒนธรรมองค์กรได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการความยืดหยุ่นสูง มุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานจะได้รับอิสระในการตัดสินใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง ความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นการยอมรับหรือการตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เน้นการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายขององค์กรและผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ๆ

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ดังนั้นภายในองค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ ความเอาใจใส่และความเอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้าโดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างทางสถานภาพ

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคงภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน มุ่งเน้นด้านวิธีการ

ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน การยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยความสำเร็จขององค์กรจะเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปพบว่าวัฒนธรรมองค์กรคือแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อและความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอื่น ๆ ที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ มีการถ่ายทอดและเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ การกระทำ กิจกรรม ประเพณีและความเชื่อ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไป

4. ข้อมูลบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด

บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด เป็นบริษัทย่อยในเครือบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ลักษณะธุรกิจคือการผลิตสุรา มีที่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 82 หมู่ที่ 3 ตำบลบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เป็นหนึ่งในโรงงานสุรา 3 กลุ่มใหญ่ของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมสุราในประเทศโดยตรง นับแต่อดีตถึงปัจจุบัน มีประสบการณ์ยาวนานในการผลิตและจำหน่ายสุราทุกชนิด ทุกรูปแบบ ครอบคลุมความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศและส่งออกเพื่อจำหน่ายทั่วโลกและมีผลิตภัณฑ์ที่สร้างชื่อเสียงและรายได้ให้แก่บริษัทอย่างต่อเนื่องตลอดมา ดำรงบทบาทสำคัญในการพัฒนาสุราของประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับผลิตภัณฑ์ระดับโลก บริษัทก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2541 โดยประมูลซื้อโรงงานสุรา มหาราชบุรี จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม หลังรัฐบาลเปิดเสรีทางการค้าสุรา และผลิตสุราจำหน่าย ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา โดยมีผลิตภัณฑ์สำคัญคือแม่โขง ยอดสุราของไทย ที่ทั้งชื่อเสียงและรสชาติ ประทับอยู่ในความทรงจำของคนไทยมายาวนานกว่า 6 ทศวรรษ

โรงงานสุราบางยี่ขัน จังหวัดปทุมธานี เป็นโรงงานที่มีความทันสมัยแต่ใช้พลังงานน้อย และควบคุมทุกระบบด้วยวิทยาการล่าสุดจากยุโรป นับเป็นโรงงานผลิตสุราที่ทันสมัยที่สุด โรงงานหนึ่งในยุคนั้น ซึ่งเมื่อโรงงานสุราบางยี่ขันเดิมที่ปากคลองบางยี่ขันต้องปิดลง ด้วยสภาพการพัฒนารอบด้านที่เปลี่ยนแปลงไป จึงถือได้ว่าโรงงานสุราบางยี่ขัน จังหวัดปทุมธานี ได้กลายเป็นโรงงานที่รับสืบทอดตำนานและถือกรรมสิทธิ์สุราแม่โขง และสุราสำคัญชนิดต่างๆ จากโรงงานบางยี่ขันเดิมไว้แต่ผู้เดียว

จุดเด่นของโรงงานอยู่ที่ระบบการบรรจุที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงแห่งหนึ่งของโลก มีเครื่องบรรจุ 5 สาย ควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ สามารถบรรจุสุราได้หลายชนิดและหลายขนาด

นอกจากนี้บริษัทยังมีระบบบำบัดน้ำเสียที่ใช้งบประมาณลงทุนสูง โดยให้ผลการบำบัดสมบูรณ์ถึง 100 เปอร์เซ็นต์

มาตรฐานการรับรองที่ได้รับ

1. ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานบริษัท Bureau Veritas Certification เช่น
 - GMP หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับสุขลักษณะของอาหาร
 - HACCP ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุม
 - ISO 9001:2008 มาตรฐานระบบคุณภาพ
 - ISO 14001:2004 มาตรฐานทางด้านสิ่งแวดล้อม
 - ISO 22000:2005 มาตรฐานการจัดการความปลอดภัยของอาหาร
 - ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์เอกซัน GLP จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม
2. ได้รับรางวัลต่าง ๆ ในปี 2551-2552 ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมระดับประเทศ ในปี 2551-2552 ได้รับรางวัลรักแม่ รักแม่ น้ำ ปี 2552 ได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นจากสวัสดิการคุ้มครองแรงงานระดับประเทศและในด้านมวลชน นำมวลชนเยี่ยมชมกระบวนการผลิตและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม มอบของขวัญวันเด็กให้แก่โรงเรียนรอบๆ โรงงานและบำรุงพุทธศาสนาโดยการทอดกฐินและผ้าป่าให้แก่วัดรอบๆ โรงงานออกพบปะเพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงงานกับชุมชน

และ วัฒนธรรมองค์กร Core Value บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มีดังนี้

วิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจ ความเป็นมืออาชีพของทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันหนึ่งของวิสัยทัศน์ 2020 ในปี 2557 บริษัทได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานระดับบังคับบัญชา (Management Development Program) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลุ่มพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีศักยภาพสูง ด้วยการเสริมสร้างทักษะในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต รวมทั้งการรณรงค์เรื่องคุณค่าองค์กรของไทยเบฟ (ThaiBev's Core Values) อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมก้าวเข้าสู่ปีที่ 3 ของการดำเนินโครงการ โดย คณะกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) และพนักงานของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยได้ร่วมกันสานต่อเจตจำนงและร่วมมือร่วมใจกันดำรงรักษาไว้ซึ่งการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร ThaiBev Core Values ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านอักษร **T H A I B E V** ด้วย “คุณค่าองค์กร” 7 คำ 9 ความหมาย คือ **Team Spirit, Heart, Accountability, Be Best-Be Bold - Be Bright, Efficiency** และ **Virtue** เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงาน

ภายในหน่วยงาน อันแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะร่วมกันนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรอย่างต่อเนื่องเสมอมา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิรินาถ ป้อมวงศ์ (2551) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในสำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในสำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดพิษณุโลก โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกคือการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมโดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสังเคราะห์เอกสารวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และขั้นตอนที่ 3 ประเมิน กลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินโดยประยุกต์ใช้วิธี Joint Committee Program Evaluation ของ Stufflebeam and Shinkfield มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความพร้อมในการให้บริการ ด้านการทำงานอย่างมืออาชีพ ด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและรับผิดชอบ ด้านการมีน้ำใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้องและด้านการทำงาน เป็นทีมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนกลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมประกอบด้วยการสร้างเสริมพฤติกรรมการทำงาน การเสริมสร้างภาวะผู้นำแก่ทีมผู้บริหารและการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามค่านิยมร่วมและผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมด้านการมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ปาลวี เชาวน์พานิช (2552) ศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางการเมือง สังคม เทคโนโลยีและเศรษฐกิจมีผลให้การบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันต้องเปลี่ยนแปลงไป สืบเนื่องจากผลกระทบในการดำเนินงานของที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าและเจริญเติบโตใน

อนาคต ปัจจัยหนึ่งของการบริหารจัดการภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะของผู้นำซึ่งมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ การวางแผนและการรับผิดชอบต่อความอยู่รอดขององค์กร ส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องมุ่งเน้นที่จะแสวงหากระบวนการหรือวิธีการบริหารใหม่ ๆ ที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญและผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวมากกว่าบทบาทของผู้บริหารเป็นผลให้การตัดสินใจและการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ จำนวน 48 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลา 11-15 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท ตำแหน่งงานหัวหน้างานหรือหัวหน้าสาขา บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการนำและด้านการควบคุม บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมีพลัง ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความเฉลียวฉลาดและด้านความรอบรู้ในงานและบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเน้นให้บุคลากรรู้จักวิเคราะห์ในรายละเอียดต่าง ๆ ของงานที่ทำ ด้านมุ่งที่ผลงานมากกว่าวิธีปฏิบัติ ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเน้นการทำงานในเชิงรุกมากกว่าอ้อมซอม ด้านเน้นรักษาสถานะภาพเดิมขององค์กรและด้านเน้นส่งเสริมในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ บุคลากรที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านความมีพลังแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการภาวะผู้นำโดยรวม ด้านความมีพลัง ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความเฉลียวฉลาดและด้านความรอบรู้ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความ

คิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม ด้านเน้นให้บุคลากรรู้จักวิเคราะห์ในรายละเอียดต่าง ๆ ของงานที่ทำ ด้านมุ่งที่ผลงานมากกว่าวิธีปฏิบัติ ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านเน้นรักษาสถานะภาพเดิมขององค์กรและด้านเน้นส่งเสริมในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าการบริหารจัดการ ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นให้บุคลากรรู้จักวิเคราะห์ในรายละเอียดต่าง ๆ ของงานที่ทำ ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านมุ่งที่ผลงานมากกว่าวิธีปฏิบัติ ด้านการวางแผนและการควบคุมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นการทำงานในเชิงรุกมากกว่าอ้อมซอม ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นรักษาสถานะภาพเดิมขององค์กรและด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นส่งเสริมในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนภาวะผู้นำ ด้านความเป็นผู้นำ ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีพลังและด้านความรอบรู้มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นให้บุคลากรรู้จักวิเคราะห์ในรายละเอียดต่าง ๆ ของงานที่ทำ ด้านความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านมุ่งที่ผลงานมากกว่าวิธีปฏิบัติ ด้านความเป็นผู้นำและการควบคุมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นการทำงานในเชิงรุกมากกว่าอ้อมซอม ด้านความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นรักษาสถานะภาพเดิมขององค์กรและ ด้านความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นส่งเสริมในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยสรุป การบริหารจัดการและภาวะผู้นำของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มี

ความสำคัญในการพัฒนา และสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ในการที่จะนำไปใช้วางแผนควบคุม การบริหารงาน รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติงานและ การแก้ไขปัญหาต่างๆ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอย่างดีที่สุดเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีมี ประสิทธิภาพ

จุฬาลักษณ์ เกษมสันต์กุลศด (2553) ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการทำงานที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรและเพื่อนำเสนอแนวทาง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไปสู่ความเป็นผู้นำในการแข่งขัน ผู้ศึกษาใช้ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในฐานะบุคลากรในธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม และการสัมภาษณ์ระดับลึก

ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัด นครปฐม ที่ปฏิบัติกันอยู่ก่อนแล้วคือการมีส่วนร่วมในการทำงาน การยึดมั่นคุณภาพ การวางแผน การทำงานและตัวชี้วัด การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การบริการที่เป็นเลิศ การมี วิสัยทัศน์ร่วมกัน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่พบใน การศึกษาครั้งนี้คือการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์และความสำคัญกับลูกค้า ดังนั้นแนวทาง ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทคือการทำงานที่มีศักยภาพ พนักงานที่มีศักยภาพใน องค์กร การบริหารงานภายในองค์กร การเรียนรู้และการเปิดรับวัฒนธรรมองค์กรและการเสริมแรง พฤติกรรมการผสมผสานแนวทางในการพัฒนาอันจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง นำมา สู่ความเป็นผู้นำในการแข่งขันในธุรกิจ

พัชรา เทียนแอม (2553) ศึกษาพฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษา พฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากบุคลากรดังกล่าวจำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับ

ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับได้ ดังนี้ 1) ด้านความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบคือตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยไม่ คดโกงและไม่หลอกลวง 2) ไม่เลือกปฏิบัติคือบริการแก่ทุกคนที่มาใช้บริการโดยเน้นความเสมอ

ภาคเท่าเทียมกัน 3) โปร่งใสตรวจสอบได้คือมีหลักฐานในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้ 4) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานคือปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถและ 5) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องคือไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการหาผลประโยชน์จากผู้มาติดต่อราชการ

ภัทริรา อังศุภากร (2553) ศึกษาความสอดคล้องของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานต่อค่านิยมในองค์กร กรณีศึกษา หน่วยงานประกันคุณภาพของบริษัทสมมติ AAA การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสอดคล้องของพฤติกรรมของพนักงานต่อค่านิยมในองค์กร โดยสะท้อนจากพฤติกรรมการทำงานจริงและเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประชากรที่ศึกษาคือพนักงานหน่วยงานประกันคุณภาพของบริษัทสมมติ AAA จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งได้รับกลับคืนจากพนักงานจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 วิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและสถิติที่ใช้ศึกษาคือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมของบริษัท จากการศึกษพบว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับค่านิยมของบริษัทในระดับสูง ความแตกต่างในตำแหน่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับความสอดคล้องของพฤติกรรมการทำงานกับค่านิยมของบริษัท จากผลการศึกษาแสดงว่าค่านิยมของบริษัทที่ได้ถ่ายทอดและปลูกฝังให้แก่พนักงานมีผลกับระดับพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมของบริษัทในระดับสูง ผลที่ได้จากการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่าระดับความสอดคล้องของพฤติกรรมการทำงานกับค่านิยมของบริษัทส่วนหนึ่งยังอยู่ในระดับไม่สูงมากนักซึ่งทำให้เห็นว่าพนักงานยังคงมุ่งที่จะทำงานของตนเองเป็นหลักโดยยังพบว่าระดับของภาพรวมของแผนในองค์กรหรือผู้ร่วมงานน้อยว่า ข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรพิจารณาที่จะรักษาระดับและยกระดับความสอดคล้องของพฤติกรรมการทำงานกับค่านิยมของบริษัท ส่วนข้อเสนอแนะในอนาคตเสนอให้ใช้การสัมภาษณ์ในการวัดระดับความสอดคล้องของพฤติกรรมการทำงานกับค่านิยมของบริษัทเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมการทำงานในเชิงลึก

ภัทรา จันทพุด และคณะ (2554) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจ กรณีศึกษา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาและวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และทำการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับเปลี่ยน

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นไปตามลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้เกิดขึ้นและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานและผู้บริหารสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มพนักงาน ผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 909 คนและผู้บริหารระดับสูงจำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test

ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แต่ละลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีสูงสุดคือวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเฉื่อยชา-ปกป้อง รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะก้าวร้าว-ปกป้องน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังมีลักษณะตามวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นมีลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้เกิดขึ้นสูงสุดคือวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเฉื่อยชา-ปกป้องและมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะก้าวร้าว-ปกป้องน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังมีลักษณะตามวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดด้วย ส่วนผลการเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นอยู่กับลักษณะวัฒนธรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นพบว่ามีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะวัฒนธรรมสร้างสรรค์และลักษณะตามวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรมีความแตกต่างกันระหว่างวัฒนธรรมที่เป็นอยู่และลักษณะวัฒนธรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นค่อนข้างมาก ส่วนในลักษณะเฉื่อยชา-ปกป้อง ลักษณะก้าวร้าว-ปกป้องนั้น ลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นอยู่และลักษณะวัฒนธรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นมีความแตกต่างไม่มากนัก

นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงยอมรับถึงความสำคัญนั้นและเข้ามามีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

อภิสิทธิ์ ไชยประสิทธิ์ (2554) ศึกษาแนวทางการพัฒนาค่านิยมหลักของกำลังพลสำรองประเภทยานทหารสัญญาบัตรกองหนุนชั้นนายร้อย มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำค่านิยมเพื่อเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติสำหรับกลุ่มเครือข่ายกำลังสำรองนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนชั้นนายร้อย เนื่องจากนายทหารกองหนุนกลุ่มนี้มีบทบาทเป็นแกนนำในการบริหาร

เครือข่ายกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนทั้งในห้วงรับการฝึกศึกษา และในเวลาปกติซึ่งมีการรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือกองทัพและสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อกำหนดค่านิยม (Core Value) ของกลุ่มนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนชั้นนายร้อย เพื่อศึกษาแนวทางการนำค่านิยม ไปใช้แก่กลุ่มนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนชั้นนายร้อย โดยกำหนดประชากรในการศึกษา คือ ผู้บังคับบัญชาระดับนโยบาย หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพบก ผู้บัญชาการ โรงเรียนการกำลังสำรอง หน่วยบัญชาการรักษาดินแดนกองทัพบก ผู้บังคับกองพันที่มีนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนบรรจุในรายชื่อบัญชีบรรจุกำลังและนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ชั้นนายร้อย และชั้นผู้บังคับหมวด ยศร้อยโท หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพบก จำนวน 15 นาย

ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ชั้นนายร้อย ประกอบด้วย 3 ค่านิยมสำคัญ คือ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานหลักของคนไทย ประการที่สองคือพร้อมที่จะให้การสนับสนุนกองทัพทั้งในยามสงบและยามสงคราม ตามหน้าที่หลัก และหน้าที่ตามความสามารถของตนเองและประการสุดท้ายคือมีความเป็นมืออาชีพเทียบเท่ากำลังพลหลัก นอกจากนี้การศึกษาพบว่าภารกิจที่จะสอดคล้องกับขั้นตอนในการสร้างค่านิยมให้เกิดขึ้นคือ ต้องสร้างความรับรู้และความเข้าใจในค่านิยมของกำลังสำรอง ต้องให้กำลังสำรองมีส่วนร่วมและการปฏิบัติงานร่วมกับกองทัพและต้องควบคุมและสร้างองค์กรสำหรับเป็นศูนย์รวมของ กำลังสำรอง อย่างชัดเจนและภายใต้กำกับของกองทัพอย่างเป็นรูปธรรม

กิติวรรณ ว่องส่งสาร (2555) ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สนับสนุนภารกิจของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประชากรที่ศึกษาคือพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 2,808 คน จากสถานที่ทำงาน 12 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมสำหรับบริษัท มีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก 17 ข้อและระดับปานกลาง 11 ข้อโดยในระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่สมควรให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร SMART AEROTHAI เพื่อให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ 2) การให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร SMART AEROTHAI ทำให้

หน่วยงานมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรมากขึ้น 3) การถือปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและมาตรฐานอย่างเคร่งครัดเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร SMART AEROTHAI 4) จัดให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความรู้ ความเข้าใจและมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร SMART AEROTHAI ได้เป็นอย่างดีและ 5) เมื่อพนักงานนำวัฒนธรรมองค์กร SMART AEROTHAI ไปปฏิบัติ ฝ่ายจัดการควรให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นทางการเป็นทางบวก เช่น การให้การชมเชย สนับสนุนและให้การยอมรับ เป็นต้น

ไพบูลย์ โกลมทัต (2555) ศึกษาการพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินพฤติกรรมก่อนหลักการพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทยโดยใช้โมเดล Training ของ Kirkpatrick เนื่องจากเป็นการประเมินพฤติกรรมของกำลังพลที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว รวมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทยและนำเสนอการพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการศึกษาพบว่าระดับพฤติกรรมของกำลังพลก่อนที่จะผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความภักดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความกล้าหาญ ด้านความเป็นทหารอาชีพและเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมของกำลังพลที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อนำผลการวิจัยมาเรียงลำดับในแต่ละด้านพบว่ากิจกรรมในการฝึกอบรมกำลังพลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทยนั้น ได้ผลสูงในด้านความจงรักภักดี ด้านการทำงานเป็นทีมแต่ด้านความกล้าหาญและด้านความเป็นทหารอาชีพอยู่ในระดับรองลงมา ซึ่งหากพิจารณาในพฤติกรรมแล้ว พฤติกรรมความเป็นทหารอาชีพจะเป็นตัวหลักในการที่จะทำให้กำลังพลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจที่กำหนดไว้ของหน่วยงานตามการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่วนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ได้รับจากผู้ประเมินยังคงอยากให้มีการพัฒนาปรับปรุงการฝึกอบรมของกำลังพลให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นและมีการเชื่อมโยงถึงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการนั้นได้มีการนำค่านิยมหลักมาบรรจุไว้ในสมรรถนะหลัก

เรียบร้อยแล้ว เมื่อนำผลการประเมินที่ได้เป็นรายบุคคลมาจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคลก็จะทำให้กองบัญชาการกองทัพไทยมีระบบการบริหารผลการดำเนินงานที่สมบูรณ์อันจะทำให้ได้กำลังพลที่มีประสิทธิภาพเป็นทุนมนุษย์ของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

อากาศ ศรีสุข (2555) ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรคือแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาในประเด็นต่อไปนี้ 1) ประวัติความเป็นมา และสถานภาพ ปัจจุบันของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ 2) สภาพปัญหาวัฒนธรรมองค์กรของ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ 3) แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยกลุ่มผู้รู้ 7 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติ 30 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบ สัมภาษณ์ แบบสังเกต และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นสำคัญ และเสนอ ผลการวิจัยโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้รับการจัดตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2521 นับเป็นสถาบันแห่งแรกที่ทำการเปิดสอนสาขาเภสัช ศาสตร์ในภาคใต้ โดยเปิดรับนักศึกษารุ่นแรกตามหลักสูตรเภสัชศาสตร์บัณฑิต เมื่อปีการศึกษา 2522 ด้านสถานภาพปัจจุบันของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า คณะเภสัชศาสตร์ มีชื่อเสียงอยู่ในระดับปานกลาง ได้รับการตอบรับด้วยดีจากองค์กรภายนอกและชุมชนต่าง ๆ ปัจจุบันบุคลากรมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น และมีการแข่งขันมากขึ้น ด้านสังคมวัฒนธรรมและ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า วัฒนธรรมมีขนาดเล็กมีการปฏิบัติต่อกันในลักษณะพี่น้อง และ ทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่เมื่อองค์กรโตขึ้น บุคลากรเพิ่มมากขึ้น ความผูกพันและความ สามัคคีภายในเริ่มถดถอย ทำให้วัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์เริ่มเปลี่ยนไป ขณะที่บุคลากร บางส่วนขององค์กรพยายามอนุรักษ์วัฒนธรรมเดิมไว้ ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหาร คณะ เภสัชศาสตร์ยังคงรูปแบบการบริหารแบบราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในไม่ชัดเจน มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะการเปลี่ยนตัวผู้บริหาร แต่มีความคล่องตัวในการบริหารมากขึ้น เนื่องจากมีการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงาน/ภาควิชามากขึ้น สภาพปัญหาวัฒนธรรมองค์กรใน ปัจจุบันของคณะเภสัชศาสตร์ พบว่า ด้านการสื่อสารได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการสื่อสาร จึงทำให้การสื่อสารมีหลายรูปแบบและหลายช่องทางปัญหาด้านการสื่อสารคือประสิทธิภาพการ สื่อสารประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงและดีพอ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับข่าวสารความเคลื่อนไหว ไม่มีกลุ่ม/ทีมงาน/คณะกรรมการที่รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์ ไม่มีการประเมิน

ประสิทธิภาพของข้อมูลข่าวสารที่สื่อออกไป ด้านการมีวินัยปัจจุบันลดน้อยลง โดยเฉพาะด้านการแต่งกายและการตรงต่อเวลาของนักศึกษา ปัญหาด้านการมีวินัย คือการมีระบบแบบราชการและอยู่กันแบบพี่-น้อง ทำให้เกิดความเกรงใจ ไม่กล้าตำหนิ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความย่อหย่อนด้านระเบียบวินัย ด้านการมีจิตสาธารณะ บุคลากรมีจิตสาธารณะค่อนข้างน้อย มีเพียงบุคลากรกลุ่มเดิม ๆ และกลุ่มเดียวที่กระทำอย่างสม่ำเสมอ แต่เมื่อเกิดเหตุการณ์สำคัญๆ ทุกคนออกมาช่วยเหลือกันอย่างพร้อมเพรียง สำหรับความร่วมมือกับชุมชนที่อยู่ใกล้มหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ยังคงเป็นไปอย่างเข้มแข็ง ปัญหาด้านการมีจิตสาธารณะ คือการแข่งขันและภาระงานที่เพิ่มขึ้น บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของจิตสาธารณะ และไม่มี การบังคับด้านจิตสาธารณะ ทำให้ไม่มีเวลาให้กับสาธารณะหรือทำให้การมีจิตสาธารณะลดลง ด้านการมีส่วนร่วม ลดน้อยลง ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมอาจเป็นเพราะองค์กรขาดวิธีการสร้างแรงจูงใจ ในการสร้างความร่วมมือ บุคลากรบางส่วนมีภาระงานมากขึ้น ทำให้ไม่มีเวลาในการเข้ามามีส่วน ร่วม ด้านประชาธิปไตยในองค์กรนั้นทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ แต่พื้นที่ และ โอกาสให้นักศึกษาได้สะท้อนถึงความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นยังมีน้อย ปัญหาด้าน ประชาธิปไตยในองค์กร คือ ขาดการทำประชาวิจารณ์หรือระดมความคิดเห็นของบุคลากรในเรื่อง สำคัญ ไม่เปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรอย่างกว้างขวาง และการให้โอกาสในการใช้สิทธิแสดง ความคิดเห็นในบางเรื่องยังไม่ครบถ้วนดีพอ ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีดังนี้ ด้านการสื่อสาร ค้นหาสาเหตุที่ทำให้เกิด ปัญหาของการสื่อสาร จัดวิธีการสื่อสารให้เหมาะกับเฉพาะกลุ่ม เพิ่มช่องทางสื่อสารให้มากขึ้น และ จัดตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์โดยตรง ด้านการมีวินัย ควรปลูกฝัง บุคลากรในองค์กรให้ตระหนักและถือปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารขององค์กรควร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ออกกฎระเบียบให้ถือปฏิบัติเมื่อขอความร่วมมือไม่เป็นผล ด้านการมี จิตสาธารณะ ควรจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการสร้างจิตสาธารณะ ยกย่องเชิดชูและให้กำลังใจกับ คนที่ทำงานให้สาธารณะ ด้านการมีส่วนร่วม ควรให้บุคลากรตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือในองค์กรปลูกฝังค่านิยมของคณะเภสัชศาสตร์ ให้มากขึ้น หรืออาจกำหนดกฎระเบียบให้คนเข้าร่วมกิจกรรมส่วนกลางให้มากขึ้น ด้าน ประชาธิปไตยในองค์กร ควรจัดเวทีให้นักศึกษาหรือบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นโดยตรงไปยัง ผู้บริหาร ควรเปิดช่องทางให้เสนอความคิดเห็นให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรแสดง/เสนอความคิดเห็น โดยสรุป คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไข ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กรและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมอันจะ

ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สอดคล้องกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน

Jeffery Ferguson และ John Milliman (2008) ที่ ก ข ๑ Creating Effective Core Organizational Values: A Spiritual Leadership Approach หรือการศึกษาการสร้างค่านิยมหลักขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากค่านิยมหลักคือแนวทางหลักที่สำคัญต่อการดำเนินงานในกลุ่มธุรกิจประเภทต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรด้วย แต่ยังมีหลายองค์กรที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักขององค์กร ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงนั้นค่านิยมหลักอาจจะมีอิทธิพลในทางลบต่อพนักงานและการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจประเภทต่าง ๆ การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งค้นหาและทำการทบทวนถึงวรรณกรรมในการบริหารงานเพื่อทำการระบุถึงค่านิยมหลักขององค์กร การอภิปรายถึงผลกระทบที่มีต่อพนักงานและองค์กรและการแสดงให้เห็นถึงเหตุผลหลักที่อธิบายว่าเพราะเหตุใดในหลาย ๆ องค์กรจึงยังไม่มีการพัฒนาค่านิยมที่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำคือสิ่งจูงใจทางด้านจิตใจที่เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานในองค์กรและการสื่อสารและจำนวนความสัมพันธ์ในค่านิยมหลักของกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ สามารถทำการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคตได้

Arild Wæraas (2010) ที่ ก ข ๑ Communicating Identity: The Use of Core Value Statements in Regulative Institutions หรือการศึกษาลักษณะการสื่อสารโดยการใช้ค่านิยมหลักในองค์กร การศึกษานี้ได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะของค่านิยมหลักในองค์กร 11 ประเทศ แบ่งได้เป็นองค์กรเกี่ยวกับการศึกษา 4 องค์กร องค์กรเกี่ยวกับงานด้านภาษี 6 องค์กร หน่วยงานด้านความปลอดภัยทางอาหาร 6 องค์กร หน่วยงานด้านการป้องกันสิ่งแวดล้อม 4 องค์กรและหน่วยงานตรวจสอบภายในอีก 9 องค์กร ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของบุคคลและค่านิยมแบบมีอาชีพจะมีความสำคัญมาก เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้มีความพยายามที่จะระบุว่าค่านิยมคือความหมายโดยนัยของการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความแตกต่างไปจากสิ่งที่ปฏิบัติตามแต่ดั้งเดิม

K. Gregory Jin และ Ronald G. Drozdenko (2010) ที่ ก ข ๑ Relationships among Perceived Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and Organizational Performance Outcomes: An Empirical Study of Information Technology Professionals หรือการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่านิยมหลักขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม จริยธรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษา องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษานี้เป็นการขยายผลการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในการดำเนินกิจกรรมทางการตลาดทางตรงในปี 2003 และเทคโนโลยีสารสนเทศในปี 2007 ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการสังเกตลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่านิยมหลักของ

องค์การ ความรับผิดชอบต่อสังคม จริยธรรมและผลการดำเนินงานขององค์การ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศสหรัฐอเมริกาในระดับตำแหน่งผู้จัดการ โดยจะต้องเป็นองค์การที่มีระดับการดำเนินงานเพื่อสังคมในระดับสูง ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Mojca Duh et al (2010) ศึกษา 1 Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and Non-Family Enterprises หรือการศึกษาค่านิยมหลัก วัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมทางธุรกิจ กรณีศึกษาในธุรกิจประกอบการแบบครอบครัวและแบบไม่ใช่ครอบครัว การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาว่าธุรกิจแบบครอบครัวและแบบไม่ใช่ครอบครัวมีความแตกต่างในด้านค่านิยมหลัก วัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมทางธุรกิจหรือไม่ การศึกษาในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเกี่ยวพันของธุรกิจแบบครอบครัวและสิ่งที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมหลัก วัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมทางธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่าธุรกิจแบบครอบครัวจะสามารถรักษาทิศนคติในเชิงบวกที่มีต่อค่านิยมหลักและองค์ประกอบด้านจริยธรรมไว้ได้ นอกจากนี้ยังพบว่าประเภทและความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งมีความแตกต่างกันระหว่างธุรกิจประกอบการแบบครอบครัวและแบบไม่ใช่ครอบครัว

Helge Thorbjørnsen และ Magne Supphellen (2011) ศึกษา 1 Determinants of core value behavior in service brands หรือการศึกษากฎการที่เกี่ยวกับค่านิยมหลักในกลุ่มธุรกิจบริการ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมหลักขององค์การของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจบริการ เนื่องจากบุคลากรในองค์การคือปัจจัยสำคัญที่จะสร้างและสื่อสารค่านิยมหลัก การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งสร้างแนวคิดและทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการจูงใจและเพื่อทำความเข้าใจลักษณะทางจิตวิทยาพื้นฐานและการสร้างสมมติฐานเพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมหลัก มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในกลุ่มธุรกิจธนาคารในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติที่มีต่อค่านิยมหลักและรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับค่านิยมหลัก นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือปัจจัยหลักที่มีผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติที่มีต่อค่านิยมจึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น ส่วนรูปแบบหรือบทบาททางพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่านั้นเช่นเดียวกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (Thaibev Core Values) ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มีวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงาน สังกัด บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด จำนวน 659 คน ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด) โดยการหาค่ากลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลปะจารุ, 2553) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ \text{โดยที่ } n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย} \\ e &= \text{ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ในรายงานวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% เพราะฉะนั้นจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \\ &= \frac{659}{1+659(.05)^2} \\ n &= 248.91 \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำสำหรับการศึกษาในครั้งนี้คือ 249 คน เพื่อความกระจ่างและชัดเจนในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งหมด 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยคือพนักงานสังกัด บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด จำนวน 400 คน จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเฉพาะกับพนักงาน สังกัด บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ซึ่งมีที่ตั้งบริษัทอยู่ที่เลขที่ 82 หมู่ที่ 3 ตำบลบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยที่ขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระดับงานในหน้าที่ หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงานและระดับรายได้ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกคำตอบ (Check list) และเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว รวมจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ได้แก่ ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการจูงใจพนักงาน ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น ระดับ 5 โดยใช้มาตราวัดประมาณค่า(Rating scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 รวมจำนวน 24 ข้อ และมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงาน ของพนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น ระดับ โดยใช้มาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 รวมจำนวน 23 ข้อ และมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended question) รวมจำนวน 3 ข้อ

การแปลผลค่าเฉลี่ย

การแบ่งระดับ โดยผู้ศึกษาวิจัยได้พิจารณาจากผลต่างของคะแนนสูงสุดหักด้วยคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนระดับของคะแนนผลลัพธ์เท่ากับ 0.80 ทำให้แต่ละช่วงคะแนนจะต่างกัน 0.80 คะแนน ดังนั้นระดับความคิดเห็นจะมีขั้นของคะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
5.00-4.21	มากที่สุด
4.20-3.41	มาก
3.40-2.61	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.80-1.00	น้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมหลักองค์การ ประกอบด้วยนโยบายการบริหารงาน การจูงใจพนักงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน คุณค่าความสำคัญของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การและนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรมและแนวคิดและทฤษฎีวิวัฒนาการองค์การ ประกอบด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

3.2 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมหลักองค์การประกอบด้วยนโยบายการบริหารงาน การจูงใจพนักงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน คุณค่าความสำคัญของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การและนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรมและแนวคิดและทฤษฎีวิวัฒนาการองค์การ ประกอบด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามแนวความคิดของการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

3.4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนดและพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม โดยกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ +1 คะแนน

เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ 0 คะแนน

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ -1 คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective-IOC) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ($IOC \geq 0.5$) ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของปัจจัยที่ต้องการวัดได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ 0.5 แต่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อคำถามนั้นเพื่อให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดจะนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทุกฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha- α) เป็นวิธีการหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือเพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับแต่ละข้อคำถามว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยค่า จะต้องมีค่านี้หนักมากกว่าหรือเท่ากับ $\alpha 0.80$ ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธี IOC โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน และทดสอบ ความเชื่อมั่น โดยวิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 จึงสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูลผลการวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการวิจัยในเรื่องนี้ใช้ข้อมูลที่จำแนกตามแหล่งที่มา 2 ส่วน คือ

4.1 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงาน สังกัด บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด และมีการดำเนินการดังนี้

4.1.1 ผู้ศึกษาวิจัยทำการเตรียมแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด

4.1.2 ผู้ศึกษาวิจัยแนะนำตัวเพื่อขออนุญาตเก็บแบบสอบถามกับพนักงาน สังกัด บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด และทำการเตรียมแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด

4.1.3 ผู้ศึกษาวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้ศึกษาคำเนิการอธิบายวิธีการทำแบบสอบถามและแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 400 ชุด

4.1.4 ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

4.1.5 ผู้ศึกษาวิจัยตรวจสอบแก้ไขข้อมูลทุกฉบับโดยพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ความสอดคล้องของคำถามที่เกี่ยวข้องกันและคุณลักษณะของตัวอย่างตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.1.6 ผู้ศึกษาวิจัยนำรหัสข้อมูลที่ตรวจสอบในขั้นแรกเรียบร้อยแล้วไปบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วตรวจสอบรหัสข้อมูลครั้งสุดท้ายเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4.2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาทฤษฎี เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และตำราทางวิชาการต่าง ๆ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด และการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) ได้แก่

5.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าแจกแจงแบบ t-Test กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Sampling)

5.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

5.2.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์หรือการส่งผลต่อกันระหว่างตัวแปร ด้วยการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทุกตัวแปรที่ศึกษา

การแปรผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามของบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน (Thaibev Core Values) ใช้สถิติ Pearson Correlation โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงระดับความสัมพันธ์

ช่วงระดับความสัมพันธ์	การแปลผล
1	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
0	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
-1	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
0.9-0.99	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.7-0.89	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.4-0.69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.0-0.39	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ที่มา: Hussey, J. and Hussey, R. (1997).

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุรา บางยี่ขัน จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (2) เพื่อศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) (3) เพื่อเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด THAIBEV CORE VALUES โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด จำนวน 400 คน ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและได้แบ่งเนื้อหาการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การศึกษาในครั้งนี้จึงทำการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation's coefficient)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระดับงานในหน้าที่ หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับรายได้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 400 คน)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	240	60.0
หญิง	160	40.0
อายุ		
18-29 ปี	62	15.5
30-40 ปี	102	25.5
41-50 ปี	112	28.0
51-60 ปี	124	31.0
สถานภาพสมรส		
โสด	123	30.8
สมรส	247	61.8
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	30	7.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 400 คน)	ร้อยละ (100.0)
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	122	30.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	137	34.3
อนุปริญญา/ ปวศ.	68	17.0
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	73	18.3
ระดับงานในหน้าที่		
พนักงาน ระดับ 1-2	205	51.3
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	172	43.0
หัวหน้างาน ระดับ 6-7	20	5.0
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9, 10-15	3	0.7
หน่วยงานที่สังกัด		
ส่วนผลิต	216	54.0
ส่วนวิศวกรรม	91	22.8
ส่วนบริหาร	67	16.8
ส่วนบัญชีและการเงิน	9	2.3
สำนักผู้จัดการ/ผู้บริหาร/ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ	17	4.3
ประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้		
ตั้งแต่ เริ่มงาน - ไม่เกิน 5 ปี	102	25.5
เกิน 5 ปี - 10 ปี	85	21.3
เกิน 10 - 20 ปี	48	12.0
20 ปีขึ้นไป	165	41.3
ระดับรายได้		
ไม่เกิน 15,000 บาท	237	59.3
15,001 - 30,000 บาท	122	30.5
30,001 - 45,000 บาท	36	9.0
45,001 บาทขึ้นไป	5	1.3

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 51-60 ปีมากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 อายุ 30-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และอายุ 18-29 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ด้านระดับการศึกษาขั้นสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

ด้านระดับงานในหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในระดับหน้าที่พนักงาน ระดับ 1-2 จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือพนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6 จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 หัวหน้างาน ระดับ 6-7 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9, 10-15 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนผลิต จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือส่วนวิศวกรรม จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ส่วนบริหาร จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 สำนักผู้จัดการ/ผู้บริหาร/ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และส่วนบัญชีการเงิน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาคือประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 เกิน 5 ปี - 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และเกิน 10 - 20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

ด้านระดับรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ระดับรายได้ 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และระดับรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

3. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก องค์การของบริษัท สุราบายีชั่น จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบายีชั่น จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ
ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับปัจจัยส่งผล
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.33	0.89	ปานกลาง
2. ด้านการจูงใจพนักงาน	3.42	0.82	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.41	0.82	มาก
4. ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน	2.99	1.07	ปานกลาง
5. ด้านความผูกพันต่อองค์การ	3.67	0.86	มาก
6. ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม	3.39	0.88	ปานกลาง
รวม	3.37	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือด้านการจูงใจพนักงาน ($\bar{X} = 3.42$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ($\bar{X} = 2.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก
องค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน

ด้านนโยบายการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับปัจจัยส่งผล
1. มีการวางแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากร ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยม หลักที่กำหนด	3.47	0.97	มาก
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการที่บุคลากรจะ ปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักองค์กร	3.29	1.02	ปานกลาง
3. ผู้บริหารทำการประสานกับบุคลากรเพื่อให้ นำค่านิยมหลักองค์กรไปปฏิบัติได้จริง	3.32	1.02	ปานกลาง
4. ผู้บริหารองค์การเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อ การเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพกับบุคลากร	3.24	1.01	ปานกลาง
รวม	3.33	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก
องค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดคือมีการวางแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
ค่านิยมหลักที่กำหนด ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาคือผู้บริหารทำการประสานกับบุคลากรเพื่อให้สามารถ
นำค่านิยมหลักองค์กรไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 3.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารองค์การ
เน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพกับบุคลากร ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก
องค์กรด้านการจูงใจพนักงาน

ด้านการจูงใจพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับปัจจัยส่งผล
1. ค่านิยมหลักขององค์กรเป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคลากรได้อย่างสำคัญ	3.27	1.01	ปานกลาง
2. สามารถปรับตัวเข้ากับค่านิยมหลักขององค์กรได้อย่างดี	3.51	0.89	มาก
3. บุคลากรโดยทั่วไปน้อมรับการปฏิบัติตามค่านิยมหลักองค์กรอย่างเต็มใจ	3.40	0.89	ปานกลาง
4. เชื่อว่าค่านิยมหลักองค์กรจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กร	3.49	0.97	มาก
รวม	3.42	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านการจูงใจพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถปรับตัวเข้ากับค่านิยมหลักขององค์กรได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาคือเชื่อว่าค่านิยมหลักองค์กรจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่านิยมหลักขององค์กรเป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคลากรได้อย่างสำคัญ ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก
องค์กรด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับปัจจัยส่งผล
1. บุคลากรมีพฤติกรรมกรปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานและ ทีมงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือซึ่งพากัน	3.41	0.94	มาก
2. มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและตระหนักถึง วัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อ องค์กร	3.45	0.95	มาก
3. จะหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่จัดขึ้น ทุกครั้ง เท่าที่เวลาจะอำนวย	3.36	0.99	ปานกลาง
รวม	3.41	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก
องค์กรด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดคือมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและตระหนักถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน
เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือบุคลากรมีพฤติกรรมกรปฏิบัติตนกับ
เพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือซึ่งพากัน ($\bar{X} = 3.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดคือจะหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่จัดขึ้นทุกครั้ง เท่าที่เวลาจะอำนวย
($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตาม
ค่านิยมหลักองค์การด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน

ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับปัจจัยส่งผล
1. องค์กรให้เกียรติกับพนักงานเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน	3.07	1.12	ปานกลาง
2. บุคลากรจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเติบโตตามบันไดอาชีพ	3.07	1.07	ปานกลาง
3. องค์กรมีการส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง	3.00	1.05	ปานกลาง
4. ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค	2.84	1.14	ปานกลาง
รวม	2.99	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเติบโตตามบันไดอาชีพ ($\bar{X} = 3.07$) รวมถึงองค์กรให้เกียรติกับพนักงานเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 3.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค ($\bar{X} = 2.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก
องค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ปัจจัยส่งผล
1. ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้วยความสุขและความรักในงาน	3.65	1.00	มาก
2. ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรทำให้เกิดความ ภาคภูมิใจ	3.68	0.96	มาก
3. มีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	3.77	0.96	มาก
4. งานที่ปฏิบัติมีพัฒนาการความก้าวหน้าด้านคุณภาพและ ประสิทธิภาพในระดับเกณฑ์เฉลี่ยของอุตสาหกรรมทั่วไป	3.59	0.99	มาก
ภาพรวม	3.67	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก
องค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือมีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือภาพพจน์และชื่อเสียง
ขององค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 3.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืองานที่ปฏิบัติมี
พัฒนาการความก้าวหน้าด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในระดับเกณฑ์เฉลี่ยของอุตสาหกรรมทั่วไป
($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก
องค์กรด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม

ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ปัจจัยส่งผล
1. องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการพัฒนาและ ฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานและที่จำเป็นต้องใช้ในอนาคต	3.40	1.02	ปานกลาง
2. การฝึกอบรมทำให้มีทักษะและความรู้พร้อมที่จะปฏิบัติ ตามค่านิยมหลักขององค์กร	3.50	0.96	มาก
3. อาจกล่าวได้ว่าโอกาสในการได้รับการพัฒนาและ ฝึกอบรมมีให้กับทุกคนอย่างเสมอภาค	3.25	1.04	ปานกลาง
4. กล่าวได้ว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้มีความ พร้อมและมุ่งมั่นจะทำให้ค่านิยมหลักขององค์กรมีความ เป็นจริงได้	3.42	0.98	มาก
รวม	3.39	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลัก
องค์กรด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการฝึกอบรมทำให้มีทักษะและความรู้พร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ
องค์กร ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือกล่าวได้ว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้มีความพร้อมและ
มุ่งมั่นจะทำให้ค่านิยมหลักขององค์กรมีความเป็นจริงได้ ($\bar{X} = 3.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
อาจกล่าวได้ว่าโอกาสในการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีให้กับทุกคนอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 3.25$)
ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็น การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ค่านิยมหลักในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ในภาพรวม

ค่านิยมหลักองค์การ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับการใช้ค่านิยม หลัก
1. T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว	3.81	0.79	มาก
2. H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ	3.92	0.75	มาก
3. A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่	3.82	0.75	มาก
4. I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์	3.70	0.81	มาก
5. B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิด อย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด	3.35	0.82	ปานกลาง
6. E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ	3.62	0.75	มาก
7. V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี	3.60	0.84	มาก
รวม	3.67	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.82$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว

T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับการใช้ค่านิยมหลัก
1. เชื่อว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้องค์กรนี้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้	4.03	0.89	มาก
2. ในการทำงานเป็นทีม ทุกคนจะได้รับการแบ่งเบาบทบาทและความรับผิดชอบพอกๆ กัน	3.79	0.89	มาก
3. ทุกคนในทีมงานมีความเป็นเอกภาพและอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.61	0.91	มาก
รวม	3.81	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้องค์กรนี้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือในการทำงานเป็นทีม ทุกคนจะได้รับการแบ่งเบาบทบาทและความรับผิดชอบพอกๆ กัน ($\bar{X} = 3.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทุกคนในทีมงานมีความเป็นเอกภาพและอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการใช้ค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ

H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับการใช้ค่านิยม หลัก
1. มีความมุ่งมั่นอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยไม่ล่าช้า	3.99	0.80	มาก
2. โดยปกติมีความตั้งใจและความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไป ให้ดีขึ้นกว่าเดิม	3.99	0.82	มาก
3. เมื่อมีสถานการณ์จำเป็นเกิดขึ้น จะอุทิศเวลาและความสุขส่วนตัว ให้กับองค์การได้เสมอ	3.77	0.91	มาก
รวม	3.92	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความมุ่งมั่นอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยไม่ล่าช้า ($\bar{X} = 3.99$) รวมถึงโดยปกติมีความตั้งใจและความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไป ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเมื่อมีสถานการณ์จำเป็นเกิดขึ้น จะอุทิศเวลาและความสุขส่วนตัว ให้กับองค์การได้เสมอ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่

A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับการใช้ค่านิยม หลัก
1. ทุ่มเททั้งกายและใจต่อองค์กรเพื่อความสำเร็จและก้าวสู่เป้าหมาย	3.93	0.87	มาก
2. ตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.84	มาก
3. ได้รับมอบอำนาจเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงตามเป้าหมาย	3.77	0.87	มาก
4. บุคลากรทุกคนทุ่มเทกำลังกายและใจเพื่อให้เดินสู่นาคตอย่างมีผลสัมฤทธิ์	3.62	0.91	มาก
รวม	3.82	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือทุ่มเททั้งกายและใจต่อองค์กรเพื่อความสำเร็จและก้าวสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 3.93$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบุคลากรทุกคนทุ่มเทกำลังกายและใจเพื่อให้เดินสู่นาคตอย่างมีผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์

I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับการใช้ค่านิยมหลัก
1. บุคลากรส่วนใหญ่รวมทั้งตนเองพร้อมที่จะเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.79	0.90	มาก
2. องค์การมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสิ่งใหม่ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	3.57	0.94	มาก
3. บุคลากรส่วนใหญ่รวมทั้งตนเอง พร้อมที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมในชีวิตประจำวันและการทำงานโดยอาศัยประสบการณ์ที่สะสมมาแม้มีอุปสรรคเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้	3.74	0.90	มาก
รวม	3.70	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรส่วนใหญ่รวมทั้งตนเองพร้อมที่จะเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือบุคลากรส่วนใหญ่รวมทั้งตนเอง พร้อมที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ในชีวิตประจำวันและการทำงานโดยอาศัยประสบการณ์ที่สะสมมาแม้มีอุปสรรคเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ($\bar{X} = 3.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือองค์การมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสิ่งใหม่ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด

B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับการใช้ค่านิยม หลัก
1. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และ กล้าแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มกำลัง	3.56	0.88	มาก
2. บุคลากรส่วนใหญ่ มุ่งมั่นในการเรียนรู้ และ มีวิธีการ ทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ	3.55	0.86	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยและสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	3.29	1.08	ปานกลาง
4. โดยทั่วไป องค์กรพิจารณาผลตอบแทน เมื่อมีการ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเป็นรางวัลใจ	3.01	1.08	ปานกลาง
รวม	3.35	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มกำลัง ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือบุคลากรส่วนใหญ่ มุ่งมั่นในการเรียนรู้ และ มีวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โดยทั่วไป องค์กรพิจารณาผลตอบแทน เมื่อมีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรเป็นรางวัลใจ ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ

E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับการใช้ค่านิยมหลัก
1. ผลการปฏิบัติงานในแง่ต้นทุนเวลาและการตอบโจทย์ “ลูกค้า” มีมาตรฐาน เป็นไปในลักษณะดีขึ้นทุกปี	3.55	0.85	มาก
2. บุคลากรในแผนกงานหรือหน่วยงานมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและแสวงหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.54	0.86	มาก
3. มีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นบันไดอาชีพอย่างจริงจัง	3.78	0.85	มาก
รวม	3.62	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นบันไดอาชีพอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานของตนเองในแง่ต้นทุนเวลาและการตอบโจทย์ “ลูกค้า” มีมาตรฐาน เป็นไปในลักษณะดีขึ้นทุกปี ($\bar{X} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบุคลากรในแผนกงานหรือหน่วยงานมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและแสวงหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของ พนักงาน บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นใน คุณธรรมความดี

V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับการใช้ค่านิยม หลัก
1. องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมใน ระดับแนวหน้า	3.62	0.95	มาก
2. เห็นว่าบุคลากรขององค์การแห่งนี้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นแนวทางในการทำงาน	3.53	0.94	มาก
3. เห็นว่ากฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติตนของบุคลากรช่วยให้ ภาพลักษณ์ขององค์การดูดีในสายตาของชุมชนและสังคม	3.66	0.98	มาก
รวม	3.60	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเห็นว่ากฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติตนของบุคลากรช่วยให้ภาพลักษณ์ขององค์การดูดีในสายตาของชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระดับแนวหน้า ($\bar{X} = 3.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเห็นว่าบุคลากรขององค์การแห่งนี้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแนวทางในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นจึงทำการสรุปเป็นค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การปรับปรุงระดับเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมมากขึ้น	20	58.9
2. การเปลี่ยนผู้บริหารทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแนวทางในการบริหารงานอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร	3	8.8
3. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3	8.8
4. การปลูกฝังให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยมด้วยความเต็มใจมากกว่าการบังคับให้ปฏิบัติ	3	8.8
5. การฝึกอบรมพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	2	6.0
6. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงงาน เช่น การระบายน้ำ การลดฝุ่นละอองและกลิ่นเหม็นต่าง ๆ	1	2.9
7. พนักงานควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น	1	2.9
8. การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมค่านิยม เช่น การทำงานเป็นทีมการปลูกฝังค่านิยมความรับผิดชอบในงานของตนเอง	1	2.9
รวม	34	100.0

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร โดยการปรับปรุงระดับเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมมากขึ้น จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือการเปลี่ยนผู้บริหารทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแนวทางในการบริหารงานอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและการปลุกฝังให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยมด้วยความเต็มใจมากกว่าการบังคับให้ปฏิบัติ 3 ข้อๆละจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 (เท่ากันทั้ง3ข้อ) และการฝึกอบรมพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะค่านิยมหลักองค์กร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ควรให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน	3	30.0
2. การปลุกฝังค่านิยมให้กับพนักงานได้เข้าใจ	3	30.0
3. ปรับปรุงคุณภาพเสียงตามสายให้ชัดเจนและพนักงานสามารถได้ยินทั่วถึงกัน	2	20.0
4. การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดจนเกินไป	1	10.0
5. การปรับปรุงระดับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมมากขึ้น	1	10.0
รวม	10	100.0

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะค่านิยมหลักองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะค่านิยมหลักองค์กร โดยการให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันทุกคนและการปลุกฝังค่านิยมให้กับพนักงานได้เข้าใจมากที่สุด 2 ข้อๆละจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 (เท่ากันทั้ง2ข้อ) รองลงมาคือปรับปรุงคุณภาพเสียงตามสายให้ชัดเจนและพนักงานสามารถได้ยินทั่วถึงกัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดจนเกินไปและการปรับปรุงระดับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมมากขึ้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ควรมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการและผลตอบแทนเพิ่มขึ้น เป็นต้น	11	36.8
2. การให้คำชมเชยและให้กำลังใจและการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน	9	30.0
3. การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น	3	10.0
4. ควรมีการปรับระดับพนักงานรายวันให้เป็นพนักงานประจำในจำนวนที่เหมาะสม	3	10.0
5. ควรปรับปรุงวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ	1	3.3
6. ควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น	1	3.3
7. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม	1	3.3
8. ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	1	3.3
ภาพรวม	30.0	100.0

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะค่านิยมหลักองค์กร โดยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการและผลตอบแทนเพิ่มขึ้น เป็นต้น มากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา คือการให้คำชมเชยและให้กำลังใจและการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และควรปรับปรุงวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ รวม 2 ข้อๆ ละ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 (เท่ากันทั้ง 2 ข้อ) ตามลำดับ

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์คือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มในการทดสอบสมมติฐาน และในกรณีที่พบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) กรณีที่ค่านัยสำคัญที่ได้จากการทดสอบมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึงมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ

ค่านิยมหลักองค์การ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว	3.86	0.79	3.74	0.77	1.456	0.146
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ	3.97	0.73	3.84	0.78	1.762	0.079
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่	3.86	0.74	3.77	0.76	1.185	0.237
I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์	3.74	0.83	3.64	0.78	1.185	0.237
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด	3.39	0.86	3.28	0.75	1.291	0.197
E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ	3.67	0.75	3.55	0.74	1.624	0.105
V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี	3.64	0.87	3.55	0.78	1.043	0.298
ภาพรวม	3.71	0.67	3.60	0.65	1.578	0.115

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศแตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลัก กำกับ การดำเนินงานของพนักงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีการใช้ ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของ พนักงาน โดยจำแนกตามอายุ

ค่านิยมหลักองค์กร	อายุ								F	Sig.
	18-29 ปี		30-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็น หนึ่งเดียว	3.9	0.7	3.8	0.7	3.6	0.8	3.8	0.7	3.851*	0.010
H = HEART มุ่งมั่น ทั้งกายใจ	3.9	0.6	3.9	0.6	3.8	0.8	3.9	0.7	0.343	0.794
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่	3.8	0.6	3.7	0.7	3.7	0.8	3.9	0.7	1.704	0.166
I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์	3.7	0.8	3.7	0.8	3.5	0.8	3.7	0.8	1.675	0.172
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้า ที่จะคิด คิดอย่างชาญ ฉลาดและทำให้ดีที่สุด	3.5	0.8	3.3	0.7	3.1	0.8	3.4	0.8	4.947*	0.002
E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ	3.7	0.7	3.6	0.7	3.4	0.7	3.6	0.7	2.034	0.109
V = VIRTUE ยึด มั่นในคุณธรรมความดี	3.7	0.7	3.6	0.8	3.4	0.8	3.6	0.8	2.534	0.057
รวม	3.7	0.6	3.6	0.6	3.5	0.7	3.7	0.6	2.838*	0.038
	9	2	7	3	2	0	3	6		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีการกำกับการดำเนินงานในภาพรวมและรายด้านในการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	18-29 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว					
18-29 ปี	3.94	-	0.05	0.34*	0.06
30-40 ปี	3.88		-	0.28*	0.01
41-50 ปี	3.60			-	-0.27*
51-60 ปี	3.87				-
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด					
18-29 ปี	3.56	-	0.20	0.44*	0.10
30-40 ปี	3.35		-	0.23*	-0.09
41-50 ปี	3.12			-	-0.33*
51-60 ปี	3.45				-
รวม					
18-29 ปี	3.79	-	0.11	0.26*	0.05
30-40 ปี	3.67		-	0.14	-0.06
41-50 ปี	3.52			-	-0.21*
51-60 ปี	3.73				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานโดยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า หัวข้อ T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างอายุ 18-29 ปี กับอายุ 41-50 ปี

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างอายุ 30-40 ปีกับอายุ 41-50 ปี

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างอายุ 41-50 ปีกับอายุ 51-60 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ค่านิยมหลักองค์การ	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว	3.93	0.80	3.79	0.78	3.57	0.81	3.036*	0.049
H = HEART มุ่งมั่น ทั้งกายใจ	3.93	0.70	3.95	0.78	3.68	0.77	1.716	0.181
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่	3.80	0.77	3.86	0.76	3.71	0.61	0.607	0.546
I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	0.86	3.74	0.80	3.42	0.72	2.121	0.121
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้า ที่จะคิด คิดอย่างชาญ ฉลาดและทำให้ดีที่สุด	3.41	0.81	3.37	0.83	2.98	0.78	3.364*	0.036
E = EFFICIENT ตั้ง มั่นในความเป็นเลิศ	3.69	0.73	3.63	0.76	3.34	0.68	2.588	0.076
V = VIRTUE ยึดมั่น ในคุณธรรมความดี	3.61	0.83	3.62	0.86	3.46	0.76	0.520	0.595
รวม	3.69	0.66	3.43	0.59	3.67	0.67	2.145	0.118

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานจำแนกเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว				
โสด	3.93	-	0.14	0.36*
สมรส	3.78		-	0.21
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.56			-
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด				
โสด	3.40	-	0.03	0.42*
สมรส	3.37		-	0.38*
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2.98			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า

หัวข้อ T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างสถานภาพโสดกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

หัวข้อ B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างสถานภาพโสดกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และ มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างสถานภาพสมรสกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด ที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานโดย
จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ค่านิยมหลักองค์กร	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด								F	Sig.
	ต่ำกว่า		มัธยมศึกษา		อนุปริญญา/		ระดับปริญญา			
	มัธยมศึกษา	ตอนปลาย	ตอนปลาย/	ปวช.	ปวส.	ปวส.	ตรีขึ้นไป	ตรีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
T = TEAM	3.7	0.7	3.7	0.8	3.8	0.8	3.9	0.7	1.723	0.162
SPIRITS สามัคคีเป็น หนึ่งเดียว	2	6	9	3	6	3	8	1		
H = HEART	3.8	0.7	3.8	0.7	4.0	0.7	4.1	0.6	3.697*	0.012
มุ่งมั่นทั้งกายใจ	5	5	3	9	1	5	5	6		
A =	3.7	0.7	3.7	0.7	3.9	0.7	3.9	0.7	2.965*	0.032
ACCOUTABILITY	6	5	4	7	7	2	9	3		
รับผิดชอบในหน้าที่										
I =	3.6	0.7	3.6	0.8	3.7	0.8	3.9	0.7	2.380	0.069
INITIATIVE ริเริ่ม	2	4	4	7	8	7	0	6		
สร้างสรรค์										
B3 = Be Best, Be	3.2	0.7	3.3	0.8	3.3	0.9	3.5	0.7	2.549	0.055
Bold, Be Bright	6	8	0	1	8	5	8	7		
กล้าที่จะคิด คิดอย่าง										
ชาญฉลาดและทำให้										
ดีที่สุด										
E = EFFICIENT	3.5	0.7	3.5	0.7	3.6	0.8	3.8	0.6	4.061*	0.007
ตั้งมั่นในความเป็น	4	4	4	7	9	1	8	3		
เลิศ										
V = VIRTUE ยึด	3.5	0.8	3.5	0.8	3.7	0.8	3.7	0.8	2.242	0.083
มั่นในคุณธรรมความ	1	6	4	3	5	7	6	0		
ดี										
รวม	3.5	0.6	3.6	0.6	3.7	0.7	3.8	0.6	3.849*	0.010
	9	5	0	8	6	0	7	1		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่านิยมหลักกำกับการดำเนินงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุดเป็นรายคู่

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด	\bar{X}	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ระดับปริญญา ตรีขึ้นไป
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.84	-	0.01	-0.16	-0.30*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.82		-	-0.18	-0.32*
อนุปริญญา/ ปวส.	4.00			-	-0.14
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	4.15				-
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.75	-	0.02	-0.21	-0.22*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.73		-	-0.23*	-0.25*
อนุปริญญา/ ปวส.	3.97			-	-0.01
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.98				-
E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.54	-	0.00	-0.14	-0.33*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.54		-	-0.14	-0.33*
อนุปริญญา/ ปวส.	3.68			-	-0.19
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.87				-
รวม					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.58	-	-0.00	-0.17	-0.28*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.59		-	-0.16	-0.27*
อนุปริญญา/ ปวส.	3.75			-	-0.11
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	3.87				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า

หัวข้อ H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายกับระดับปริญญาตรีขึ้นไป

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส.กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีระดับงานในหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับงานในหน้าที่

ค่านิยมหลักองค์กร	ระดับงานในหน้าที่								F	Sig.
	พนักงาน ระดับ 1-2		พนักงาน ระดับ 3-6		หัวหน้างาน ระดับ 6-7		ผู้บริหาร ระดับ 8-9/10- 15			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็น หนึ่งเดียว	3.7	0.7	3.9	0.7	4.1	0.7	4.1	0.3	3.121*	0.026
	1	9	0	8	3	0	1	8		
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ	3.8	0.7	3.9	0.7	4.4	0.5	4.6	0.5	6.098*	0.000
	1	8	9	2	2	3	7	8		
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่	3.7	0.7	3.9	0.7	4.2	0.5	4.5	0.3	5.936*	0.001
	1	7	0	3	9	3	8	8		
I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์	3.5	0.7	3.8	0.8	4.1	0.6	4.0	0.6	4.465*	0.004
	8	8	0	5	2	0	0	7		
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่าง ชาญฉลาดและทำให้ ดีที่สุด	3.2	0.7	3.4	0.8	3.6	0.7	3.9	0.3	2.939*	0.033
	5	8	4	8	0	2	2	8		

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ค่านิยมหลักองค์การ	ระดับงานในหน้าที่								F	Sig.
	พนักงาน ระดับ 1-2		พนักงาน ระดับ 3-6		หัวหน้างาน ระดับ 6-7		ผู้บริหาร ระดับ 8-9/10- 15			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
E = EFFICIENT ตั้ง มั่นในความเป็นเลิศ	3.4	0.7	3.7	0.6	3.9	0.6	4.4	0.5	5.747*	0.001
V = VIRTUE ยึดมั่น ในคุณธรรมความดี	3.5	0.8	3.6	0.8	3.9	0.6	4.3	0.3	3.048*	0.029
รวม	3.5	0.6	3.7	0.6	4.0	0.4	4.3	0.4	6.112*	0.000
	6	6	5	7	5	2	1	2		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานโดยจำแนกตามระดับงานในหน้าที่ พบว่า พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีระดับงานในหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการณ์งานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับงานในหน้าที่เป็นรายคู่

ระดับงานในหน้าที่	\bar{X}	พนักงาน ระดับ 1-2	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	หัวหน้างาน ระดับ 6-7	หัวหน้างาน/ ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว					
พนักงาน ระดับ 1-2	3.70	-	-0.18*	-0.42*	-0.40
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	3.89		-	-0.23	-0.21
หัวหน้างาน ระดับ 6-7	4.13			-	0.02
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15	4.11				-
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ					
พนักงาน ระดับ 1-2	3.80	-	-0.18*	-0.61*	-0.86*
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	3.99		-	-0.42*	-0.67
หัวหน้างาน ระดับ 6-7	4.41			-	-0.25
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15	4.66				-
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่					
พนักงาน ระดับ 1-2	3.70	-	-0.19*	-0.57*	-0.87*
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	3.90		-	-0.38*	-0.68
หัวหน้างาน ระดับ 6-7	4.28			-	-0.29
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15	4.58				-
I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์					
พนักงาน ระดับ 1-2	3.57	-	-0.22*	-0.53*	-0.42
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	3.80		-	-0.31	-0.19
หัวหน้างาน ระดับ 6-7	4.11			-	0.11
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15	4.00				-
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด					
พนักงาน ระดับ 1-2	3.24	-	-0.19*	-0.35	-0.67
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	3.44		-	-0.15	-0.47
หัวหน้างาน ระดับ 6-7	3.60			-	-0.31
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15	3.91				-

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับงานในหน้าที่เป็นรายคู่ (ต่อ)

ระดับงานในหน้าที่	\bar{X}	พนักงาน ระดับ 1-2	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	หัวหน้า งาน ระดับ 6-7	หัวหน้างาน/ ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15
E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ					
พนักงาน ระดับ 1-2	3.49	-	-0.24*	-0.40*	-0.95*
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	3.74		-	-0.15	-0.70
หัวหน้างาน ระดับ 6-7	3.90			-	-0.54
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15	4.44				-
V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี					
พนักงาน ระดับ 1-2	3.51	-	-0.13	-0.46*	-0.81
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	3.65		-	-0.33	-0.68
หัวหน้างาน ระดับ 6-7	3.98			-	-0.35
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15	4.33				-
ภาพรวม					
พนักงาน ระดับ 1-2	3.55	-	-0.19*	-0.48*	-0.75*
พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6	3.75		-	-0.29	-0.55
หัวหน้างาน ระดับ 6-7	4.04			-	-0.26
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15	4.31				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับงานในหน้าที่เป็นรายคู่ พบว่า

การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ภาพรวมสรุปดังนี้

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 3-6

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 6-7

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15

การใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ราชดำเนินสรุปดังนี้

T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 3-6

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 6-7

H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 3-6

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 6-7

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9, 10-15

A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 3-6

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 6-7

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9, 10-15

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 3-6 กับพนักงานระดับ 6-7

I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 3-6

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 6-7

B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 3-6

E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 3-6

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 6-7

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9, 10-15

V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานระดับ 1-2 กับพนักงานระดับ 6-7

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของ พนักงานโดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ค่านิยมหลัก องค์กร	หน่วยงานที่สังกัด										F	Sig.
	ส่วนผลิต		ส่วน วิศวกรรม		ส่วนบริหาร		ส่วนบัญชีและ การเงิน		สำนัก ผู้จัดการ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็น หนึ่งเดียว	3.7	0.8	3.9	0.7	3.8	0.7	3.8	0.73	3.8	0.6	1.274	0.28
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกาย ใจ	3.8	0.7	4.1	0.7	3.9	0.7	4.2	0.62	3.8	0.5	2.953	0.02
A = ACCOUTA BILITY รับผิดชอบ ในหน้าที่	3.7	0.7	3.9	0.8	3.8	0.7	4.1	0.55	3.7	0.6	2.121	0.07
I = INITIATIV E ริเริ่ม สร้างสรรค์	3.6	0.8	3.8	0.9	3.8	0.7	3.8	0.67	3.4	0.6	2.024	0.09
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้า ที่จะคิด คิด อย่างชาญ ฉลาดและทำ ให้ดีที่สุด	3.2	0.8	3.5	0.8	3.5	0.7	3.2	0.57	3.4	0.5	4.683	0.00
	0	3	7	7	4	1	5		7	9	*	1

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ค่านิยมหลัก องค์กร	หน่วยงานที่สังกัด										F	Sig.
	ส่วนผลิต		ส่วน วิศวกรรม		ส่วนบริหาร		ส่วนบัญชีและ การเงิน		สำนัก ผู้จัดการ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
E = EFFICIENT ตั้งมั่นใน ความเป็น เลิศ	3.5	0.7	3.7	0.7	3.7	0.7	3.4	0.52	3.7	0.6	2.017	0.09
V = VIRTUE ยึด มั่นใน คุณธรรม ความดี	4	5	5	8	4	6	1		3	0		1
รวม	3.5	0.6	3.8	0.7	3.7	0.6	3.7	0.43	3.6	0.4	3.269	0.01
	7	6	4	3	7	2	6		5	9	*	2

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการณ์งานของพนักงาน โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{X}	ส่วน ผลิต	ส่วน วิศวกรรม	ส่วน บริหาร	ส่วนบัญชี และการเงิน	สำนักผู้จัดการ/ ผู้บริหาร/ ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ						
ส่วนผลิต	3.82	-	-0.29*	-0.14	-0.40	-0.04
ส่วนวิศวกรรม	4.11		-	0.15	-0.10	0.25
ส่วนบริหาร	3.96			-	-0.25	0.10
ส่วนบัญชีและการเงิน	4.22				-	0.35
สำนักผู้จัดการ/ผู้บริหาร/ ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ	3.86					-
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด						
ส่วนผลิต	3.19	-	-0.37*	-0.34*	-0.05	-0.27
ส่วนวิศวกรรม	3.56		-	0.02	0.31	0.09
ส่วนบริหาร	3.54			-	0.29	0.07
ส่วนบัญชีและการเงิน	3.25				-	-0.22
สำนักผู้จัดการ/ผู้บริหาร/ ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ	3.47					-
ภาพรวม						
ส่วนผลิต	3.56	-	-0.27*	-0.20*	-0.19	-0.08
ส่วนวิศวกรรม	3.84	-	-	0.06	0.07	0.19
ส่วนบริหาร	3.77	-	-	-	0.01	0.12
ส่วนบัญชีและการเงิน	3.76	-	-	-	-	0.11
สำนักผู้จัดการ/ผู้บริหาร/ ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ	3.65	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่ การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานภาพรวมสรุปดังนี้

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานในหน่วยงานสายการผลิตกับพนักงานใน
หน่วยงานสายวิศวกรรม

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานในหน่วยงานสายการผลิตกับพนักงานใน
หน่วยงานสายบริหาร

การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ราชดำเนินสรุปดังนี้

H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานในหน่วยงานสายการผลิตกับพนักงานใน
หน่วยงานสายวิศวกรรม

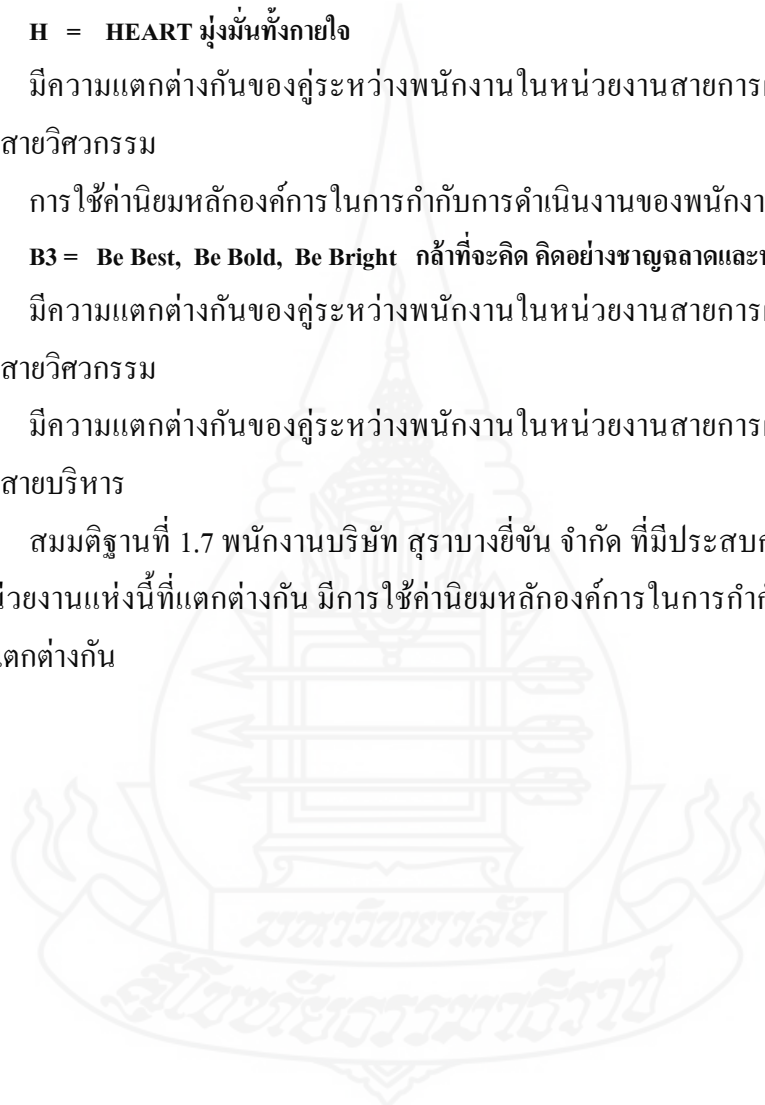
การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ด้าน

B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานในหน่วยงานสายการผลิตกับพนักงานใน
หน่วยงานสายวิศวกรรม

มีความแตกต่างกันของคู่ระหว่างพนักงานในหน่วยงานสายการผลิตกับพนักงานใน
หน่วยงานสายบริหาร

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน
ภายในหน่วยงานแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของ
พนักงานแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้

ค่านิยมหลักองค์กร	ประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้								F	Sig.
	ไม่เกิน 5 ปี		5-10 ปี		10-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
T = TEAM SPIRITS สามัคคี เป็นหนึ่งเดียว	3.75	0.75	3.85	0.77	3.74	0.86	3.85	0.81	0.585	0.625
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ	3.81	0.79	3.82	0.68	3.97	0.81	3.85	0.82	1.147	0.330
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่	3.92	0.76	3.78	0.67	3.80	0.80	3.66	0.85	1.813	0.144
I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์	3.83	0.75	3.65	0.78	3.62	0.89	3.63	0.83	1.417	0.237
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด	3.71	0.82	3.34	0.81	3.25	0.86	3.25	0.75	1.352	0.257
E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ	3.35	0.83	3.64	0.69	3.60	0.89	3.45	0.81	1.245	0.293
V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี	3.63	0.75	3.61	0.79	3.49	0.92	3.56	0.89	0.947	0.418
รวม	3.64	0.63	3.62	0.72	3.57	0.70	3.75	0.65	1.409	0.240

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ พบว่า พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานโดยจำแนกตามระดับรายได้

ค่านิยมหลักองค์กร	ระดับรายได้								F	Sig.
	ไม่เกิน 15,000 บาท		15,001-30,000 บาท		30,001-45,000 บาท		45,001 บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว	3.74	0.82	3.91	0.69	3.93	0.91	4.13	0.30	1.790	0.148
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ	3.87	0.77	3.96	0.69	4.05	0.86	4.73	0.43	2.780*	0.041
A = ACCOUNTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่	3.75	0.78	3.92	0.64	3.92	0.87	4.60	0.29	3.456*	0.017
I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์	3.64	0.83	3.81	0.77	3.69	0.82	4.40	0.72	2.478	0.061
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาด และทำให้ดีที่สุด	3.29	0.81	3.44	0.82	3.38	0.90	4.15	0.45	2.558	0.055
E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ	3.57	0.79	3.72	0.67	3.61	0.76	4.27	0.64	2.384	0.069
V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี	3.56	0.86	3.66	0.78	3.64	0.90	4.47	0.30	2.191	0.089
รวม	3.61	0.68	3.75	0.60	3.72	0.75	4.42	0.34	3.515*	0.015

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานโดยจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรกำกับการดำเนินงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 - 30,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ					
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.86	-	-0.09	-0.17	-0.86*
15,001 - 30,000 บาท	3.96		-	-0.08	-0.77*
30,001 - 45,000 บาท	4.04			-	-0.68
45,001 บาทขึ้นไป	4.73				-
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่					
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.75	-	-0.17*	-0.16	-0.85*
15,001 - 30,000 บาท	3.92		-	0.00	-0.67*
30,001 - 45,000 บาท	3.91			-	-0.68
45,001 บาทขึ้นไป	4.60				-
ภาพรวม					
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.60	-	-0.14	-0.10	-0.81*
15,001 - 30,000 บาท	3.75		-	0.03	-0.66*
30,001 - 45,000 บาท	3.71			-	-0.70*
45,001 บาทขึ้นไป	4.42				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การกำกับการดำเนินงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ พบว่า

การใช้ค่านิยมหลักองค์การกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ภาพรวม สรุปได้ดังนี้ มีความแตกต่างกันของกลุ่มระหว่างพนักงานที่มีระดับรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทกับพนักงานที่มีระดับรายได้ 15,000-30,000 บาท และ

มีความแตกต่างของกลุ่มพนักงานที่มีระดับรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทกับพนักงานที่มีระดับรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป และ

มีความแตกต่างกันของกลุ่มระหว่างพนักงานที่มีระดับรายได้ 15,001 - 30,000 บาทกับพนักงานที่มีระดับรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์คือการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) กรณีที่ค่านัยสำคัญที่ได้จากการทดสอบมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา พนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร	T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว			
	Pearson's Correlation (r)	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.457*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจูงใจพนักงาน	0.575*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.525*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน	0.414*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.626*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม	0.634*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.638*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว พบว่า

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร	H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ			
	Pearson's Correlation (r)	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.391*	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการจูงใจพนักงาน	0.533*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.514*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน	0.263*	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.634*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม	0.525*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.560*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรโดยรวม ($r = 0.560$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน ($r = 0.391$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านการจูงใจพนักงาน ($r = 0.533, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($r = 0.514, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ($r = 0.263, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.634, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม ($r = 0.525, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงาน ด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตาม
ค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของ
พนักงาน ด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา พนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร	A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่			
	Pearson's Correlation (r)	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.451*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจูงใจพนักงาน	0.576*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.545*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน	0.356*	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.650*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม	0.579*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.619*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
พนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน
ด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรโดยรวม ($r=0.619, p=0.000$)
กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน A = ACCOUTABILITY
รับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ใน
ระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน
($r=0.451, p=0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน A =
ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย
มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านการจูงใจพนักงาน
($r=0.576, p=0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($r = 0.545, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ($r = 0.356, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงานด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.650, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงานด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม ($r = 0.579, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงานด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตาม
ค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของ
พนักงาน ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา พนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร	I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์			
	Pearson's Correlation (r)	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.524*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจูงใจพนักงาน	0.630*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.543*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน	0.491*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.613*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม	0.657*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.679*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
พนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของ
พนักงานด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรโดยรวม ($r = 0.679$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน I = INITIATIVE ริเริ่ม
สร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ
ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านนโยบายการ
บริหารงาน ($r = 0.524$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน
ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านการจูงใจพนักงาน
($r = 0.630$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน I = INITIATIVE
ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปาน
กลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($r = 0.543, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ($r = 0.491, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.613, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม ($r = 0.657, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบายี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALU) มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright ถ้าที่ จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด

ตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา พนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร	B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด			
	Pearson's Correlation (r)	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.540*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจูงใจพนักงาน	0.572*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.569*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน	0.622*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.579*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม	0.659*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.699*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรโดยรวม ($r = 0.699$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน ($r = 0.540$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านการจูงใจพนักงาน ($r = 0.572, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($r = 0.569, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ($r = 0.622, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.579, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม ($r = 0.659, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับภาระงานของพนักงาน ด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตาม
ค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของ
พนักงาน ด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา พนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร	E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ			
	Pearson's Correlation (r)	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.419*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจูงใจพนักงาน	0.551*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.556*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน	0.478*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.629*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม	0.637*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.655*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
พนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของ
พนักงานด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรโดยรวม ($r = 0.655$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน E = EFFICIENT ตั้ง
มั่นในความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์
ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านนโยบายการ
บริหารงาน ($r = 0.419$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน
ด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านการจูงใจพนักงาน ($r = 0.551$, $p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน E =
EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมิ
มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($r = 0.556, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ($r = 0.478, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงานด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.629, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงานด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม ($r = 0.637, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงานด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี

ตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร	V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี			
	Pearson's Correlation (r)	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.540*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจูงใจพนักงาน	0.573*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.544*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน	0.550*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.642*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม	0.645*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.687*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรโดยรวม ($r = 0.687, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน ($r = 0.540, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านการจูงใจพนักงาน ($r = 0.573, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($r = 0.544, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน $V = \text{VIRTUE}$ ยึดมั่นในคุณธรรมความดี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ($r = 0.550, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน $V = \text{VIRTUE}$ ยึดมั่นในคุณธรรมความดี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.642, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน $V = \text{VIRTUE}$ ยึดมั่นในคุณธรรมความดี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม ($r = 0.645, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน $V = \text{VIRTUE}$ ยึดมั่นในคุณธรรมความดี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีลักษณะลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การแตกต่างกัน	
1.1	พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานหลัก
1.2	พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานรอง
1.3	พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานรอง
1.4	พนักงานบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานรอง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.5	พนักงานบริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด ที่มีระดับงานในหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานรอง
1.6	พนักงานบริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานรอง
1.7	พนักงานบริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานหลัก
1.8	พนักงานบริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด ที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานรอง
2	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงาน	
2.1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว	ยอมรับสมมติฐานรอง
2.2	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ	ยอมรับสมมติฐานรอง
2.3	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่	ยอมรับสมมติฐานรอง
2.4	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบายี่ชั้น จำกัด มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์	ยอมรับสมมติฐานรอง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.5	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ ของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มีความสัมพันธ์กับค่านิยม ค่านิยมหลักองค์การ ในการกำกับการดำเนินงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญ ฉลาดและทำให้ดีที่สุด	ยอมรับสมมติฐานรอง
2.6	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ ของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มีความสัมพันธ์กับค่านิยม ค่านิยมหลักองค์การ ในการกำกับการดำเนินงานด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ	ยอมรับสมมติฐานรอง
2.7	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ ของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มีความสัมพันธ์กับค่านิยม ค่านิยมหลักองค์การ ในการกำกับการดำเนินงานด้าน V = VIRTUE ชีดมั่นในคุณธรรมความดี	ยอมรับสมมติฐานรอง



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด โดยมีประเด็นศึกษา 2 เรื่องหลักๆคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด และ การใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) ผู้ศึกษาวิจัยใคร่แนะนำเสนอ สรุปการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และ ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอสรุปผลเป็น 3 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และ สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES)

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

1.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน (THAIBEV CORE VALUES)

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากร คือพนักงานทั้งหมดที่ทำงาน สังกัด บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด จำนวน 659 คน โดยการศึกษาใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานจำนวน 400 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 คำถามปลายปิด (Closed-ended Question) ที่เกี่ยวข้องกับระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ในด้านต่างๆ

ตอนที่ 3 คำถามปลายปิด (Closed-ended Question) ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES)

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับ ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ในด้านต่างๆ , การใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) และ อื่นๆ

2) ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย มีดังนี้

(1) การทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

(2) การสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดข้อ (1)

(3) การทดสอบหาความเที่ยง (Validity)

(4) การทดสอบหาความตรง (Reliability)

(5) การสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

(6) การนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้แล้ว

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) กำหนดเกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร และการใช้ค่านิยมหลักในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) กำหนดระดับดังนี้คือ

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร หรือ การใช้ค่านิยมหลักในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร หรือ การใช้ค่านิยมหลักในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร หรือ การใช้ค่านิยมหลักในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร หรือ การใช้ค่านิยมหลักในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร หรือ การใช้ค่านิยมหลักในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน ระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งเป็น 6 ตอน โดยประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Statistical Package for the Social Science for Windows (SPSS/FW) ดังนี้

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ หรือข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด

ตอนที่4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (THAIBEV CORE VALUES) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน (THAIBEV CORE VALUES)

ตอนที่6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.5 ค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัย

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่อใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ใช้หาค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้มาตราวัดประมาณค่า (Rating scale)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) เพื่อใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มโดยการสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent t-Test)

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่ากลุ่ม 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

2.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์หรือการส่งผลกระทบต่อกันระหว่างตัวแปรด้วยการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทุกตัวแปรที่ศึกษา

1.3 ผลการวิจัย พบว่าการวิจัยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด

ผลการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ระดับปัจจัยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาด้านการจูงใจพนักงาน ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และ

ระดับปัจจัยต่ำสุดคือด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ระดับปัจจัยอยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงาน ระดับปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยมีการวางแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมหลักที่กำหนด ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือผู้บริหารทำการประสานกับบุคลากรเพื่อให้สามารถนำค่านิยมหลักองค์กรไปปฏิบัติได้จริง ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนผู้บริหารให้ความสำคัญกับการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักองค์กร ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 , และผู้บริหารองค์กรเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพกับบุคลากร ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

ด้านการจูงใจพนักงาน ระดับปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร ด้านแรงจูงใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยพนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับค่านิยมหลักองค์กรได้อย่างดี ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.51 รองลงมาพนักงานเชื่อว่าค่านิยมหลักองค์กรจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กร ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนพนักงานมีการจูงใจ ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานเชื่อว่าบุคลากรโดยทั่วไปน้อมรับการปฏิบัติตามค่านิยมหลักองค์กรอย่างเต็มใจ ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ ค่านิยมหลักขององค์กรเป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคลากรได้อย่างสำคัญ ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ระดับปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยพนักงานมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและตระหนักถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือซึ่งพากัน ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ พนักงานจะหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่จัดขึ้นทุกครั้งเท่าที่เวลาจะอำนวย ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน ระดับปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยบุคลากรจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเติบโตตามบันไดอาชีพ ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.07 และองค์การให้เกียรติกับพนักงานเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน อาชีพ ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.07 รองลงมาคือองค์การมีการส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.84 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร ระดับปัจจัยของส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยพนักงานมีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 รองลงมาคือภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และงานที่ปฏิบัติมีพัฒนาการความก้าวหน้าด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในระดับเกณฑ์เฉลี่ยของอุตสาหกรรมทั่วไป ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน พบว่าภาพรวมรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยการฝึกอบรมทำให้มีทักษะและความรู้พร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมหลักองค์กร ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และกล่าวได้ว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้มีความพร้อมและมุ่งมั่นจะทำให้ค่านิยมหลักขององค์กรมีความเป็นจริงได้ ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และ องค์การให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวกับงานและที่จำเป็นต้องใช้ในอนาคต ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ อาจกล่าวได้ว่าโอกาสในการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีให้กับทุกคนอย่างเสมอภาค ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

1.3.2 เพื่อศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUES)

ผลการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์การใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (Thaibev Core Values) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีระดับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด จากตัวอักษร 7 ตัวอยู่ในระดับมาก 6 ตัวอักษร โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ คือ H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ อยู่

ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 , T = Team Spirits สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 , I = Initiative รับผิดชอบในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 , E = Efficient ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 , V = Vertue ยึดมั่นในคุณธรรมและความดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ อีก 1 ด้านคือ B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.35 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปมีรายละเอียดดังนี้

การใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายซ์ จำกัด ด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากทุกข้อสำรวจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของ พนักงานโดย พนักงานเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้องค์กรนี้เพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน ได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือในการทำงานเป็นทีม ทุกคนจะ ได้รับการแบ่งเบาบทบาทและความรับผิดชอบพอกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และทุก คนในทีมงานมีความเป็นเอกภาพและอันหนึ่งอันเดียวกัน ข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

การใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายซ์ จำกัดด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อสำรวจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยไม่ล่าช้า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.99 และโดยปกติมีความตั้งใจและความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานครั้ง ต่อๆ ไปให้ดีขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อมีสถานการณ์จำเป็นเกิดขึ้น จะ อุทิศเวลาและความสุขส่วนตัว ให้กับองค์กร ได้เสมอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

การใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายซ์ จำกัดด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบต่อหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากทุกข้อสำรวจ มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน โดย พนักงานมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือทุ่มเททั้งกายและใจต่อองค์กรเพื่อความสำเร็จและก้าวสู่ เป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และรับมอบอำนาจเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ ลุล่วงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ คือนุเคราะห์ทุกคนทุ่มเทกำลังกายและ ใจเพื่อให้เดินสู่นาคตอย่างมีผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงาน ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อสำรวจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 พนักงานมีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงาน โดยบุคลากรส่วนใหญ่รวมทั้งตนเองพร้อมที่จะเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือบุคลากรส่วนใหญ่รวมทั้งตนเอง พร้อมที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ในชีวิตประจำวันและการทำงานโดยอาศัยประสบการณ์ที่สะสมมาแม้มีอุปสรรคเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ องค์การมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสิ่งใหม่ๆออกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายซ์ จำกัดด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 พนักงานมีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงาน โดยเพื่อนร่วมงานเป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มกำลัง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือบุคลากรส่วนใหญ่ มุ่งมั่นในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ โดยทั่วไป องค์การพิจารณาผลตอบแทน เมื่อมีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเป็นรางวัลใจ อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ

การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายซ์ จำกัดด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อสำรวจ ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.62 พนักงานมีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงาน โดยพนักงานมีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นบันไดอาชีพอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานของตนเอง ในแง่ต้นทุนเวลาและการตอบโจทย “ลูกค้า” มีมาตรฐาน เป็นไปในลักษณะดีขึ้นทุกปี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และบุคลากรในแผนกงานหรือหน่วยงานมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและแสวงหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายซ์ จำกัดด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อสำรวจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 พนักงานมีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการ

ดำเนินงาน โดยพนักงานเห็นว่ากฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติตนของบุคลากรช่วยให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดูดีในสายตาของชุมชนและสังคม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระดับแนวหน้า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเห็นว่าบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแนวทางในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (THAIBEV CORE VALUE) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน แตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานที่ระดับ 0.115 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานที่ระดับ 0.038 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานที่ระดับ 0.118 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานที่ระดับ 0.010 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีระดับงานในหน้าที่ที่แตกต่างมีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานที่ระดับ 0.000 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานที่ระดับ 0.012 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท สุราบายักษ์ จำกัด ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานที่ระดับ 0.24 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท สุราบายักษ์ จำกัด ที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน ที่ระดับ 0.015 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบายักษ์ จำกัด กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน (THAIBEV CORE VALUES)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบายักษ์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ โดยรวม ($r = 0.638, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน T = TEAM SPIRITS สัมพันธ์กันเพียงหนึ่งเดียว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ โดยรวม ($r = 0.560, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ โดยรวม ($r = 0.619, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การ โดยรวม ($r = 0.679, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การโดยรวม ($r = 0.699, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุดใน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การโดยรวม ($r = 0.655, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การโดยรวม ($r = 0.687, p = 0.000$) กับค่านิยมหลักองค์การในการกำกับกำกับการดำเนินงานของพนักงานด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการวางแผนการใช้งบประมาณ และทรัพยากรขององค์การเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมหลักที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท (2552) ได้กล่าวถึงแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายการบริหารว่า วัตถุประสงค์ (Objective) คือเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีผลลัพธ์ที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นถ้อยแถลงที่องค์การต้องการจะบรรลุ ถูกกำหนดให้อยู่ในรูปของความต้องการภายใต้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน แบ่งได้เป็น 2 ประเภทย่อยคือวัตถุประสงค์ระยะสั้นไม่เกิน 1 ปีและวัตถุประสงค์ระยะยาวตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินาถ ป้อมวงศ์ (2551) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในสำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดพิษณุโลก พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วม ได้แก่ การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามค่านิยมร่วมอยู่ในระดับมาก

ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านการจูงใจพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถปรับตัวเข้ากับค่านิยมหลักของ

องค์การได้อย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่า กล่าวว่าการจูงใจ (Motivation) คืออิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหลายประการ เช่น ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ บุคลากรในองค์การจะเกิดความร่วมมือเป็นอย่างดีและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำมากขึ้น

ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักขององค์การด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและตระหนักถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ เชื้อวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2553) กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานซึ่งมีผลกระทบต่อพนักงานและงานที่พนักงานปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของพนักงานจะมีสมมติฐานที่ว่า การเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของพนักงานจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งกระบวนการมีส่วนร่วมได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วย

ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักขององค์การด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเติบโตตามบันไดอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เชื้อวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2553) กล่าวว่า การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการสร้างโอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน คือการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน โดยการให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งและความมั่นคงในงาน

ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักขององค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณีฐฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การคือทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะเป็นส่วนร่วมของสมาชิก ไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การ มีมุมมองที่สำคัญ 2 ประการคือความผูกพันอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานจะมีแนวโน้มอยู่กับองค์การเนื่องจากพนักงานไม่สามารถออกไปได้และความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลกับองค์การ

ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักขององค์การด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการฝึกอบรมทำให้มีทักษะ

และความรู้พร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ทงฟู ศิริวงศ์ (2553) กล่าวว่าวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานนั้นมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงาน การฝึกงาน เป็นต้น ในการที่จะทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งไว้ นั้นขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารสูงสุด (Top management support) คือ โปรแกรมการฝึกอบรม ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและผู้บริหารระดับสูงทำให้มีส่วนการผลักดันในการจัดการฝึกอบรมให้สำเร็จตามที่ต้องการ

การใช้ค่านิยมหลักขององค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัดด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้องค์กรนี้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบูลย์ โกมลทัต (2555) ศึกษาการพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าระดับพฤติกรรมของกำลังพลก่อนที่จะผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง คือดำเนินการทำงานเป็นทีม

การใช้ค่านิยมหลักขององค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความมุ่งมั่นอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยไม่ล่าช้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินาถ ป้อมวงศ์ (2551) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในสำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดพิษณุโลก พบว่าพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากร ในด้านความพร้อมในการให้บริการและด้านการทำงานอย่างมืออาชีพ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

การใช้ค่านิยมหลักขององค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัดด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ พบว่า การใช้ค่านิยมหลักขององค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาลวี เชาวน์พานิช (2552) ศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านเน้นให้บุคลากรรู้จักวิเคราะห์ในรายละเอียดต่าง ๆ ของงานที่ทำ

การใช้ค่านิยมหลักขององค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า การใช้ค่านิยมหลักขององค์กรของพนักงาน อยู่ใน

ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรส่วนใหญ่รวมทั้งตนเองพร้อมที่จะเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสิทธิ์ ไชยประสิทธิ์ (2554) ศึกษาแนวทางการพัฒนาค่านิยมหลักของกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนชั้นนายร้อย พบว่า การกิจที่จะสอดคล้องกับขั้นตอนในการสร้างค่านิยมให้เกิดขึ้นคือ ต้องสร้างความรับรู้และความเข้าใจในค่านิยมของกำลังสำรอง

การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด พบว่า การใช้ค่านิยมหลักองค์การของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มกำลัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฬาลักษณ์ เกษมสันต์กุล (2553) ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด จังหวัดนครปฐม (มหาชน) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด จังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติกันอยู่ก่อนแล้วคือการมีส่วนร่วม (มหาชน)มในการทำงานและการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ พบว่า การใช้ค่านิยมหลักองค์การของพนักงาน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นบันไดอาชีพอย่างจริงจัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิติวรรณ ว่องส่งสาร (2555) ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมสำหรับบริษัท คือการปฐมนิเทศพนักงานใหม่สมควรให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร SMART AEROTHAI เพื่อให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้

การใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี พบว่า การใช้ค่านิยมหลักองค์การของพนักงาน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเห็นว่ากฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติตนของบุคลากรช่วยให้ภาพลักษณ์ขององค์การดูดีในสายตาของชุมชนและสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรา เทียนแอม (2553) ศึกษาพฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าพฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบคือตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

พนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิด

ของ นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่าโดยปกติบุคคลจะมีลักษณะเฉพาะตัวของตนเองซึ่งแตกต่างจากบุคคลอื่น ลักษณะเฉพาะนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นปัจจัยที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน โดยความแตกต่างในด้านอายุ (Age) พบว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะทำให้มีความคิดแตกต่างกัน ในส่วนของการปฏิบัติงานจะพบว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีการปฏิบัติงานได้ช้าลงแต่จะมีความละเอียดรอบคอบมากขึ้นและจะมีอัตราการลาออกจากงานต่ำและความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาลวิ เชาว์พานิช (2552) ศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทธีรา อังศุภากร (2553) ศึกษาความสอดคล้องของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานต่อค่านิยมในองค์กร กรณีศึกษาหน่วยงานประกันคุณภาพของบริษัทสมมติ AAA พบว่าความแตกต่างในตำแหน่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับความสอดคล้องของพฤติกรรมการทำงานกับค่านิยมของบริษัท

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มีความสัมพันธ์กับการใช้ค่านิยมหลักองค์กรในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาลวิ เชาว์พานิช (2552) ศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การบริหารจัดการ ด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฬาลักษณ์ เกษมสันต์กุล (2553) ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด ปรปฐมจังหวัดนคร (มหาชน) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด จังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติกันอยู่ก่อนแล้วคือ การยึดมั่นคุณภาพ (มหาชน)

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ในครั้งนี้สามารถให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะผลที่ได้จากการศึกษา

3.1.1 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารองค์กรเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพกับบุคลากร องค์กรจึงควรมีการให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงานทั้งจากหัวหน้างานและพนักงานในระดับเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและนำไปปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ต่อไป

3.1.2 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านการจูงใจพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่านิยมหลักขององค์กรเป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคลากรได้อย่างสำคัญ องค์กรจึงควรทำการปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้กับพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงกันทุกคน รวมถึงการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในค่านิยมองค์กร ซึ่งจะช่วยจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรได้ดี

3.1.3 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือจะหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่จัดขึ้นทุกครั้ง เท่าที่เวลาจะอำนวย องค์กรจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและจูงใจให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นได้มากขึ้น

3.1.4 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค องค์กรจึงควรทำการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

3.1.5 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืองานที่ปฏิบัติ มีพัฒนาการความก้าวหน้าด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในระดับเกณฑ์เฉลี่ยของอุตสาหกรรมทั่วไป องค์กรจึงควรมีระบบการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งเป็นเกณฑ์ในการ

ตรวจสอบที่พนักงานสามารถตรวจสอบได้และเป็นระบบการตรวจสอบที่ยุติธรรมและได้ผลการตรวจสอบที่เป็นมาตรฐานสากล ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ต่อไป

3.1.6 ผลการศึกษาในระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืออาจกล่าวได้ว่าโอกาสในการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีให้กับทุกคนอย่างเสมอภาค องค์การจึงควรให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในทุกระดับตำแหน่งงาน ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องด้วย

3.1.7 ผลการศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว พบว่ามีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทุกคนในทีมงานมีความเป็นเอกภาพและอันหนึ่งอันเดียวกัน องค์การจึงควรจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์การให้มีความผ่อนคลายและเป็นกันเอง

3.1.8 ผลการศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัดด้าน H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความมุ่งมั่นอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยไม่ล่าช้าและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเมื่อมีสถานการณ์จำเป็นเกิดขึ้น จะอุทิศเวลาและความสุขส่วนตัวให้กับองค์การ ได้เสมอ องค์การจึงควรทำการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ในระดับที่เหมาะสมแล้วพนักงานจะไม่เกิดความกังวลในชีวิตส่วนตัว จึงทำให้สามารถทุ่มเทกำลังกายและใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

3.1.9 ผลการศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัดด้าน A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่ พบว่า มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบุคลากรทุกคนทุ่มเทกำลังกายและใจเพื่อให้เดินสู่นาคคอย่างมีผลสัมฤทธิ์ องค์การจึงควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในผลสำเร็จขององค์การ

3.1.10 ผลการศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ด้าน I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า มีการใช้ค่านิยม

หลักองค์การในการกำกับ การดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์การมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสิ่งใหม่ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น องค์การจึงควรพัฒนานวัตกรรมการผลิตสินค้าของตนเองโดยการใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่เหมาะสม

3.1.11 ผลการศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายี่ซัน จำกัด ด้าน B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล่าวที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด พบว่า มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โดยทั่วไป องค์การพิจารณาผลตอบแทนเมื่อมีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรเป็นรางวัลใจ องค์การจึงควรให้ความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งพนักงานอาจเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.12 ผลการศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายี่ซัน จำกัด ด้าน E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ พบว่า มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบุคลากรในแผนกงานหรือหน่วยงานมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและแสวงหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์การจึงควรส่งเสริมทรัพยากรที่จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาตนเอง รวมถึงการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในอนาคตด้วย

3.1.13 ผลการศึกษาการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงาน บริษัท สุราบายี่ซัน จำกัด ด้าน V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี พบว่า มีการใช้ค่านิยมหลักองค์การในการกำกับการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเห็นว่าบุคลากรขององค์การแห่งนี้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแนวทางในการทำงาน องค์การจึงควรมีการอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดระบบการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยอ้างอิงเกณฑ์จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่จะทำให้องค์การประเมินได้ว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือไม่และอย่างไร

3.2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและจะ

ทำให้องค์กรสามารถกำหนดนโยบายการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

3.2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการนำเอาค่านิยมหลักที่พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติได้มากที่สุดจากการศึกษาในครั้งนี้มาพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและ เพื่อตอบโจทยที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมเชิงกลยุทธ์ (Strategic values) กับค่านิยมทางวัฒนธรรม (Culture Values) จะทำให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายใหม่ๆได้ต่อไป





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กานต์มณี ไวยครุฑ. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
กิติวรรณ ว่องส่งสาร. (2555). “ความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท
วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จุฬาลักษณ์ เกษมสันต์กุล. (2553). *แนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด
(มหาชน) จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชนิศา จิตตรุทธะ. (2554). *วัฒนธรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจากแนวทางการศึกษาเชิง
การเมืองถึงเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: วิ.พรีนท์ (1991).
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนัก
ส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ไทยเบฟเวอเรจ. (2557).
รายงานประจำปี 2557. กรุงเทพมหานคร: บมจ.ไทยเบฟเวอเรจ.
- ชนชัย ยมจินดา. (2548). *แนวคิดและหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการ
จัดการเชิงกลยุทธ์ในภาครัฐกิจ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ชนชัยการพิมพ์.
- ชร สุนทรายุทธ. (2556). *พฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร จริตและจริยธรรมของคนองค์กร
ภาครัฐและเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 11).
กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:
บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: วิ.พรีนท์ (1991).
- บรรจง อมรชีวิน. (2553). *กลยุทธ์การเจรจาต่อรองข้ามชาติ*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- บุญมั่น ชนาศุภวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

- ปกรณีย์ ปรีชากร. (2550). การวางแผนกลยุทธ์: แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- ปาลวี เชาว์พานิช. (2552). ผลกระทบของการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (งานวิจัยจากทุนสนับสนุนจากเงินงบประมาณ รายได้ประจำปี 2551 ไม่ได้ตีพิมพ์). คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขต กาฬสินธุ์.
- พัชรา เทียนแอม. (2553). พฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี
- ไพบุญย์ โกมลทัต. (2555). การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ภัทริรา อังศุภากร. (2553). ความสอดคล้องของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานต่อค่านิยมใน องค์กร กรณีศึกษา หน่วยงานประกันคุณภาพของบริษัทสมมติ AAA. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภัทรา จันทพุด และคณะ. (2554). แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และภารกิจ: กรณีศึกษา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- วิเชียร วิทญูตม. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: วี.พี. (1991).
- ศิรินาถ ป้อมวงษ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากรใน สำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, กรุงเทพฯ.

- สิริอร วิชชาวุธ. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ท้อป.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ ไชยประสิทธิ์. (2554). *แนวทางการพัฒนาค่านิยมหลักของกำลังพลสำรองประเภท
นายทหารสัญญาบัตรกองหนุนชั้นนายร้อย*. (งานนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อาภา ศรีสุข. (2555) *แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขล
นครินทร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- Carter V. Good. (1973). *Dictionary of Education* . New York: Mcgraw-Hill.
- Duh, Mojca et al. (2010). “Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional
Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and
Non-Family Enterprises.” *Journal of Business Ethics*. 97(3): 473-489.
- Ferguson, Jeffery and Milliman, John. (2008). “Creating Effective Core Organizational Values: A
Spiritual Leadership Approach.” *International Journal of Public Administration*. 31(4): 439-459.
- Jin, K. Gregory and Drozdenko, Ronald G. (2010). “Relationships among Perceived
Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and
Organizational Performance Outcomes: An Empirical Study of Information
Technology Professionals.” *Journal of Business Ethics*. 92(3): 341-359.
- R Wayne Mondy (1995). *Management* . New jersey: Prentice Hall.
- Thaibev Be with you. from: <http://thaibev.listedcompany.com/misc/AR/20140410-thaibev-ar2013-th.pdf>.
- Thorbjørnsen, Helge and Supphellen, Magne. (2011). “Determinants of core value behavior in
service brands.” *Journal of Services Marketing*. 25, (1): 68-76.
- Waeraas, Arild. (2010). *Communicating Identity: The Use of Core Value Statements in
Regulative Institutions.* *Administration & Society*. (August, 2).



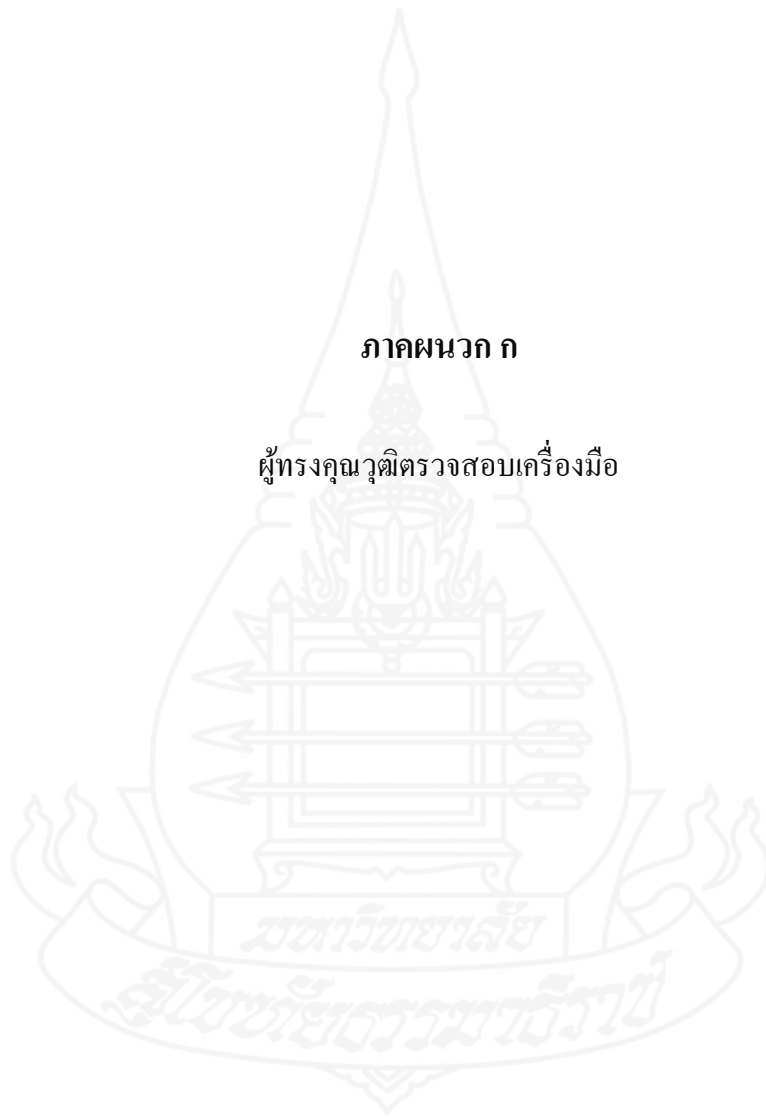
ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ-สกุล นายชนภณ หาญรัตนชัยกุล
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการกลุ่มบริษัทแสวงโสม (อดีตรองกรรมการผู้จัดการกลุ่มบางยี่ขัน)
บริษัท บริษัท แสวงโสม จำกัด
2. ชื่อ-สกุล บัญชา เข้มทอง
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการกลุ่มบริษัทสุราบางยี่ขัน
บริษัท บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด
3. ชื่อ-สกุล ดร.อรรวิวรรธน์ โกมลรัตน์วัฒนะ
ตำแหน่ง ผช.ผอ.ฝ่ายบัญชีการเงินและงบประมาณและรท.ผู้อำนวยการฝ่ายฯ
บริษัท บริษัท แสวงโสม จำกัด
4. ชื่อ-สกุล ศิวพันธ์ ศรีธรรม
ตำแหน่ง ผช.ผอ.ฝ่ายบัญชีการเงินและงบประมาณและรท.ผู้อำนวยการฝ่ายฯ
บริษัท บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด
5. ชื่อ-สกุล นุสรณ์ ตันพันธ์
ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงาน (อดีตผู้จัดการ โรงงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด)
บริษัท บริษัท สุรากระทิงแดง(1988) จำกัด
6. ชื่อ-สกุล ธวัช ลีพหาพงศธร
ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงาน (อดีตผู้จัดการ โรงงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด)
บริษัท บริษัท ธนภักดี จำกัด
7. ชื่อ-สกุล สมเกียรติ ตุลยรัตน์
ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงาน
บริษัท บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



แบบตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC)

รายการ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6	7			
ด้านนโยบายการบริหารงาน										
1. มีการวางแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมหลักที่กำหนด	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติตามค่านิยมหลักองค์กร	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
3. ผู้บริหารทำการประสานกับบุคลากรเพื่อให้สามารถนำค่านิยมหลักองค์กรไปปฏิบัติได้จริง	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารองค์กรเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพกับบุคลากร	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ด้านการจูงใจพนักงาน										
5. ค่านิยมหลักขององค์กรเป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคลากรได้อย่างสำคัญ	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
6. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับค่านิยมหลักขององค์กรได้อย่างดี	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
7. บุคลากรโดยทั่วไปน้อมรับการปฏิบัติตามค่านิยมหลักองค์กรอย่างเต็มใจ	1	1	1	0	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้

รายการ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6	7			
8. ท่านเชื่อว่าค่านิยมหลักขององค์การจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์การของท่านด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
9. บุคลากรได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมกำหนดค่านิยมหลักขององค์การ	0	0	0	0	1	0	1	2	0.29	ใช้ไม่ได้
10.บุคลากรมีพฤติกรรมกรปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือพึ่งพากัน	1	1	1	0	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
11. มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและตระหนักถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การ	1	1	1	0	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
12.ท่านจะหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์การที่จัดขึ้นทุกครั้งเท่าที่เวลาจะอำนวย	1	1	1	0	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน										
3. องค์การให้เกียรติกับท่านเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
14. บุคลากรจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเติบโตตามบันไดอาชีพ	0	0	1	1	1	1	1	5	0.71	ใช้ได้
15. องค์การมีการส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง	0	0	1	1	1	1	1	5	0.71	ใช้ได้
16. ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคด้านความผูกพันต่อองค์การ	0	1	1	0	1	1	1	5	0.71	ใช้ได้
17. ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันด้วยความสุขและความรักในงาน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
18. ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์การทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
19.ท่านมีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้

รายการ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6	7			
20. งานที่ท่านปฏิบัติมีพัฒนาการ ความก้าวหน้าด้านคุณภาพและ ประสิทธิภาพในระดับเกณฑ์เฉลี่ยของ อุตสาหกรรมทั่วไป	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม										
21. องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการ พัฒนาและฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวกับงาน และที่จำเป็นต้องใช้ในอนาคต	0	0	1	1	1	1	1	5	0.71	ใช้ได้
22. การฝึกอบรมทำให้ท่านมีทักษะและ ความรู้พร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ขององค์กร	0	1	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
23. อาจกล่าวได้ว่าโอกาสในการได้รับการ พัฒนาและฝึกอบรมมีให้กับทุกคนอย่าง เสมอภาค	0	0	1	1	1	1	1	5	0.71	ใช้ได้
24. กล่าวได้ว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรนี้มีความพร้อมและมุ่งมั่นจะทำ ให้ค่านิยมหลักขององค์กรมีความเป็น จริงได้	0	1	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว										
25. ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ องค์กรนี้เพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันได้	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
26. ในการทำงานเป็นทีมทุกคนจะได้รับการ แบ่งเบาบทบาทและความรับผิดชอบพอกัน	0	1	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
27. ทุกคนในทีมงานของท่านมีความเป็น เอกภาพและอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ										
28. ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างสม่าเสมอในการ ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยไม่ล่าช้า	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้

รายการ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6	7			
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่										
29. โดยปกติท่านมีความตั้งใจและความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานครั้งต่อๆไป ให้ดีขึ้นกว่าเดิม	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
30. เมื่อมีสถานการณ์จำเป็นเกิดขึ้น ท่านอุทิศเวลาและความสุขส่วนตัว ให้กับองค์กรได้เสมอ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
31. ท่านทุ่มเททั้งกายและใจต่อองค์กรเพื่อความสำเร็จและก้าวสู่เป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
32. ท่านตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
33. ท่านได้รับมอบอำนาจเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงตามเป้าหมาย	0	1	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
34. บุคลากรทุกคนทุ่มเทกำลังกายและใจเพื่อให้เดินสู่นาครคอย่างมีผลสัมฤทธิ์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์										
35. บุคลากรส่วนใหญ่รวมตัวท่าน พร้อมทั้งจะเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	0	0	0	1	1	1	1	4	0.57	ใช้ได้
36. องค์กรของท่าน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมและ สิ่งใหม่ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	1	0	0	1	1	1	1	5	0.71	ใช้ได้
37. บุคลากรส่วนใหญ่รวมตัวท่าน พร้อมทั้งจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ในชีวิตประจำวันและการทำงานโดยอาศัยประสบการณ์ที่สะสมมาแม้มีอุปสรรคเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้	1	0	0	1	1	1	1	5	0.71	ใช้ได้

รายการ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6	7			
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด										
38. เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกและกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มกำลัง	0	0	0	1	1	1	1	4	0.57	ใช้ได้
39. บุคลากรส่วนใหญ่ มุ่งมั่นในการเรียนรู้ และมี วิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อ มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ	0	0	0	1	1	1	1	4	0.57	ใช้ได้
40. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยและสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
41. โดยทั่วไป องค์กรพิจารณาผลตอบแทน เมื่อมีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับ บุคลากรเป็นรางวัลสูงใจ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ										
42. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแง่ต้นทุนเวลา และการตอบโต้ “ลูกค้า” มีมาตรฐาน เป็นไปในลักษณะดีขึ้นทุกปี	0	1	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
43. บุคลากรในแผนกงานหรือหน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและแสวงหาการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0	0	1	1	1	1	1	5	0.71	ใช้ได้
44. ท่านมีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง	0	1	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี										
45. องค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมในระดับแนวหน้า	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้
46. ท่านเห็นว่าบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ยึดมั่น ในความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแนวทางในการทำงาน	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86	ใช้ได้
47. ท่านเห็นว่ากฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติตนของ บุคลากรช่วยให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดูดีใน สายตาของชุมชนและสังคม	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00	ใช้ได้

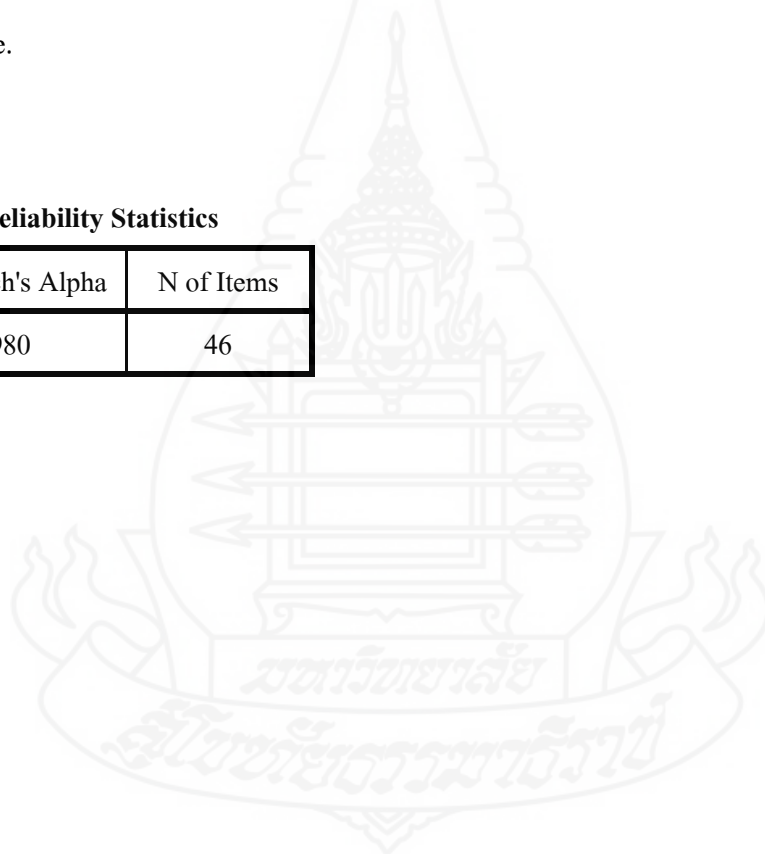
Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	46



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. มีการวางแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมหลักที่กำหนด	159.5750	1089.994	.728	.979
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กร	160.1000	1091.477	.658	.979
3. ผู้บริหารทำการประสานกับบุคลากรเพื่อให้สามารถนำค่านิยมหลักขององค์กรไปปฏิบัติได้จริง	160.1000	1099.374	.588	.979
4. ผู้บริหารขององค์กรเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพกับบุคลากร	160.1500	1083.105	.710	.979
5. ค่านิยมหลักขององค์กรเป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคลากรได้อย่างสำคัญ	159.9750	1098.794	.721	.979
6. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับค่านิยมหลักขององค์กรได้อย่างดี	159.7750	1094.281	.696	.979
7. บุคลากรโดยทั่วไปน้อมรับการปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กรอย่างเต็มใจ	160.0000	1094.359	.634	.979
8. ท่านเชื่อว่าค่านิยมหลักขององค์กรจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กรของท่าน	159.8000	1100.318	.709	.979
10. บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือซึ่งพากัน	159.8000	1096.985	.651	.979

11. มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและตระหนักถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร	159.7250	1090.256	.742	.979
12. ท่านจะหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่จัดขึ้นทุกครั้งเท่าที่เวลาจะอำนวย	159.9000	1092.503	.725	.979
13. องค์กรให้เกียรติกับท่านเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน	160.5250	1085.384	.676	.979
14. บุคลากรจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเติบโตตามบันไดอาชีพ	160.2750	1093.128	.714	.979
15. องค์กรมีการส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง	160.1500	1097.105	.651	.979
16. ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค	160.4250	1083.738	.632	.979
17. ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันด้วยความสุขและความรักในงาน	159.8000	1081.087	.800	.979
18. ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ	159.7500	1091.372	.766	.979
19. ท่านมีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	159.6500	1098.797	.675	.979
20. งานที่ท่านปฏิบัติมีพัฒนาการความก้าวหน้าด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในระดับเกณฑ์เฉลี่ยของอุตสาหกรรมทั่วไป	159.7750	1091.358	.703	.979
21. องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวกับงานและที่จำเป็นต้องใช้ในอนาคต	159.9000	1083.682	.764	.979

22. การฝึกอบรมทำให้ท่านมีทักษะและความรู้พร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กร	159.8250	1086.917	.838	.979
23. อาจกล่าวได้ว่าโอกาสในการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีให้กับทุกคนอย่างเสมอภาค	160.0000	1080.769	.780	.979
24. กล่าวได้ว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้มีความพร้อมและมุ่งมั่นจะทำให้ค่านิยมหลักขององค์กรมีความเป็นจริงได้	159.9750	1083.358	.793	.979
25. ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้องค์กรนี้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้	159.2750	1081.076	.783	.979
26. ในการทำงานเป็นทีม ทุกคนจะได้รับการแบ่งเบาบทบาทและความรับผิดชอบพอๆ กัน	159.7000	1088.113	.704	.979
27. ทุกคนในทีมงานของท่านมีความเป็นเอกภาพและอันหนึ่งอันเดียวกัน	159.8000	1091.241	.704	.979
28. ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยไม่ล่าช้า	159.3500	1106.438	.493	.980
29. โดยปกติท่านมีความตั้งใจและความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ให้ดีขึ้นกว่าเดิม	159.2750	1102.666	.597	.979
30. เมื่อมีสถานการณ์จำเป็นเกิดขึ้น ท่านอุทิศเวลาและความสุขส่วนตัว ให้กับองค์กรได้เสมอ	159.5750	1095.687	.720	.979
31. ท่านทุ่มเททั้งกายและใจต่อองค์กรเพื่อความสำเร็จและก้าวสู่เป้าหมาย	159.3250	1095.610	.716	.979

32. ท่านตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติภาระกิจให้ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย	159.2500	1101.731	.647	.979
33. ท่านได้รับมอบอำนาจเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงตามเป้าหมาย	159.7000	1084.985	.749	.979
34. บุคลากรทุกคนทุ่มเทกำลังกายและใจเพื่อให้เดินดูอนาคตอย่างมีผลสัมฤทธิ์	159.6750	1088.276	.688	.979
35. บุคลากรส่วนใหญ่รวมตัวท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	159.3750	1086.446	.759	.979
36. องค์กรของท่าน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสิ่งใหม่ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	159.5000	1096.103	.761	.979
37. บุคลากรส่วนใหญ่รวมตัวท่านพร้อมที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ในชีวิตประจำวันและการทำงานโดยอาศัยประสบการณ์ที่สะสมมา แม้นมีอุปสรรคเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้	159.5500	1089.997	.799	.979
38. เพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มกำลัง	159.7000	1080.164	.838	.979
39. บุคลากรส่วนใหญ่ มุ่งมั่นในการเรียนรู้ และมีวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ	159.8250	1083.584	.801	.979

40. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	160.1000	1080.144	.714	.979
41. โดยทั่วไป องค์กรพิจารณาผลตอบแทน เมื่อมีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเป็นรางวัลใจ	160.1250	1090.215	.569	.980
42. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแง่ต้นทุนเวลาและการตอบโต้ “ลูกค้า” มีมาตรฐาน เป็นไปในลักษณะดีขึ้นทุกปี	159.6250	1090.292	.777	.979
43. บุคลากรในแผนกงานหรือหน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและแสวงหาการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	159.4500	1101.587	.631	.979
44. ท่านมีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นบันไดอาชีพอย่างจริงจัง	159.3500	1103.977	.605	.979
45. องค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระดับแนวหน้า	159.6500	1081.926	.798	.979
46. ท่านเห็นว่าบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นแนวทางในการทำงาน	159.8250	1081.635	.758	.979
47. ท่านเห็นว่ากฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติตนของบุคลากรช่วยให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดูดีในสายตาของชุมชนและสังคม	159.6750	1089.046	.767	.979

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด โดยแบบสอบถามนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.1 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ-ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด

4.2 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ-ค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด

4.3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ-อื่นๆ

กรุณาอ่านข้อคำถามให้เข้าใจและเลือกตอบตามความเป็นจริง ผลคำตอบที่ได้ของท่าน จะช่วยให้ผู้ศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการพัฒนาค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านสละเวลาในการทำแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

นางมยุรี เร็ยสูงวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

.1 เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

- 1 18-29 ปี 2 40-30 ปี
 3 41-50 ปี 4 51-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

- 1 โสด 2 สมรส
 3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
 3. อนุปริญญา/ ปวส. 4. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

5 ระดับงานในหน้าที่ .

- 1 พนักงาน ระดับ 1-2 2 พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ระดับ 3-6
 3 หัวหน้างาน ระดับ 6-7 4 หัวหน้างาน/ผู้บริหาร ระดับ 8-9 , 10-15

.6 หน่วยงานที่สังกัด

- 1 ส่วนผลิต 2 ส่วนวิศวกรรม
 3 ส่วนบริหาร 4 ส่วนบัญชีและการเงิน
 5ผู้บริหาร/สำนักผู้จัดการ ./ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ

.7 ประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ (โอนย้ายบริษัทในเครือฯ ให้นับรวมถือเป็นต่อเนื่อง)

- 1 ตั้งแต่ เริ่มงาน ไม่เกิน -5 ปี 2 เกิน 5 ปี -ปี 10
 3 เกิน ปี 20 - 10 4 ปี ขึ้นไป 20 .

.8ระดับรายได้

- 1 ไม่เกิน บาท 15,000 2 15,001 - 30 000,บาท
 3. 30,001 - 45,000 บาท 4. 45,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด
คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ความคิดเห็น หรือ มีการปฏิบัติงานจริงในองค์กรของ
ท่าน โดยในแต่ละระดับคะแนน มีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|------|---------------------------------------|
| 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หรือ | มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ มากที่สุด |
| 4 หมายถึง เห็นด้วย | หรือ | มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ มาก |
| 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ | หรือ | มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ ปานกลาง |
| 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย | หรือ | มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ น้อย |
| 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หรือ | มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ น้อยที่สุด |

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตาม ค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด	ระดับความคิดเห็นหรือมีการปฏิบัติงาน จริงในองค์กร				
	5	4	3	2	1
ด้านนโยบายการบริหารงาน					
1. มีการวางแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรของ องค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมหลักที่กำหนด					
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการที่บุคลากรจะสามารถ ปฏิบัติตามค่านิยมหลักองค์กร					
3. ผู้บริหารทำการประสานกับบุคลากรเพื่อให้สามารถนำ ค่านิยมหลักองค์กรไปปฏิบัติได้จริง					
4. ผู้บริหารองค์กรเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการ และพัฒนาประสิทธิภาพกับบุคลากร					
ด้านการจูงใจพนักงาน					
5. ค่านิยมหลักขององค์กรเป็นเครื่องมือในการจูงใจ บุคลากรได้อย่างสำคัญ					
6. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับค่านิยมหลักขององค์กรได้ อย่างดี					
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน					
7. บุคลากรโดยทั่วไปน้อมรับการปฏิบัติตามค่านิยมหลัก องค์กรอย่างเต็มใจ					
8. ท่านเชื่อว่าค่านิยมหลักองค์กรจะช่วยให้การ ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กร ของท่าน					
9. บุคลากรมีพฤติกรรมปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงาน และทีมงานด้วยความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือซึ่งพากัน					
10. มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและตระหนักถึงวัตถุประสงค์ ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตาม ค่านิยมหลักขององค์กรของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด	ระดับความคิดเห็นหรือมีการปฏิบัติงาน จริงในองค์กร				
	5	4	3	2	1
11. ท่านจะหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่ จัดขึ้น ทุกครั้ง เท่าที่เวลาจะอำนวย					
ด้านคุณค่าความสำคัญของพนักงาน					
12. องค์กรให้เกียรติกับท่านเสมือนเป็นคนในครอบครัว เดียวกัน					
13. บุคลากรจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ได้รับการพัฒนา เพื่อ เติบโตตามบันไดอาชีพ					
14. องค์กรมีการส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนา บุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง					
15.ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค .					
ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
16. ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันด้วยความสุขและความรักในงาน					
17. ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ					
18. ท่านมีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
19. งานที่ท่านปฏิบัติมีพัฒนาการความก้าวหน้าด้านคุณภาพและ ประสิทธิภาพในระดับเกณฑ์เฉลี่ยของอุตสาหกรรมทั่วไป					
ด้านนโยบายการพัฒนาการฝึกอบรม					
20. องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการพัฒนาและ ฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวกับงานและที่จำเป็นต้องใช้ในอนาคต					
21. การฝึกอบรมทำให้ท่านมีทักษะและความรู้พร้อมที่จะปฏิบัติ ตามค่านิยมหลักขององค์กร					
22. อาจกล่าวได้ว่าโอกาสในการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมี ให้กับทุกคนอย่างเสมอภาค					
23. กล่าวได้ว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้มีความพร้อม และมุ่งมั่นจะทำให้ค่านิยมหลักขององค์กรมีความเป็นจริงได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่านิยมหลักองค์กร ของบริษัท สุราบายี่ชัน จำกัด

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ความคิดเห็น หรือมีการปฏิบัติงานจริงในองค์กรของท่านเกี่ยวกับ ค่านิยมหลักองค์กร (Thaibev Core Values) ของ บริษัท สุราบายี่ชัน จำกัด ซึ่งประกอบด้วย 7 ตัวอักษร 9 ความหมาย ดังนี้

T	=	Team Spirits	สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว
H	=	Heart	มุ่งมั่นทั้งกายใจ
A	=	Accountability	รับผิดชอบในหน้าที่
I	=	Initiative	ริเริ่มสร้างสรรค์
B	=	be Best - be Bold - be Bright	กล้าที่จะคิดคดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด
E	=	Efficient	ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ
V	=	Virtue	ยึดมั่นในคุณธรรมความดี

โดยในแต่ละระดับคะแนน มีความหมาย ดังนี้ :-

5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หรือ	มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วย	หรือ	มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ มาก
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ	หรือ	มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย	หรือ	มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ น้อย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หรือ	มีการปฏิบัติงานจริงในระดับ น้อยที่สุด

ค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบายี่ชัน จำกัด (Thaibev Core Values)	ระดับความคิดเห็นหรือมีการปฏิบัติงานจริงในองค์กร				
	5	4	3	2	1
T = TEAM SPIRITS สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว					
24. ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้องค์กรนี้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้					
25. ในการทำงานเป็นทีม ทุกคนจะได้รับบริการแบ่งเบาบทบาทและความรับผิดชอบพอกๆ กัน					
26. ทุกคนในทีมงานของท่านมีความเป็นเอกภาพและอันหนึ่งอันเดียวกัน					

ค่านิยมหลักองค์การของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด (Thaibev Core Values)	ระดับความคิดเห็นหรือมีการปฏิบัติงาน จริงในองค์กร				
	5	4	3	2	1
H = HEART มุ่งมั่นทั้งกายใจ					
27. ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ โดยไม่ล่าช้า					
28. โดยปกติท่านมีความตั้งใจและความเพียรพยายามในการ ปฏิบัติงานครั้งต่อๆ ไป ให้ดีขึ้นกว่าเดิม					
29. เมื่อมีสถานการณ์จำเป็นเกิดขึ้น ท่านอุทิศเวลาและความสุข ส่วนตัว ให้กับองค์กรได้เสมอ					
A = ACCOUTABILITY รับผิดชอบในหน้าที่					
30. ท่านทุ่มเททั้งกายและใจต่อองค์กรเพื่อความสำเร็จและก้าวสู่ เป้าหมาย					
31. ท่านตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติตามภารกิจให้ลุล่วงตามที่ได้รับ มอบหมาย					
32. ท่านได้รับมอบอำนาจเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงตาม เป้าหมาย					
33. บุคลากรทุกคนทุ่มเทกำลังกายและใจเพื่อให้เดินสู่อนาคตอย่างมี ผลสัมฤทธิ์					
I = INITIATIVE ริเริ่มสร้างสรรค์					
34. บุคลากรส่วนใหญ่รวมตัวท่าน พร้อมทั้งจะเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
35. องค์กรของท่าน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมและ สิ่งใหม่ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น					
36. บุคลากรส่วนใหญ่รวมตัวท่าน พร้อมทั้งจะพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ใน ชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยอาศัยประสบการณ์ที่สะสมมา แม้มีอุปสรรคเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้					

ค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (Thaibev Core Values)	ระดับความคิดเห็นหรือมีการปฏิบัติงาน จริงในองค์กร				
	5	4	3	2	1
B3 = Be Best, Be Bold, Be Bright กล้าที่จะคิด คิดอย่างชาญฉลาดและทำให้ดีที่สุด					
37. เพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มกำลัง					
38. บุคลากรส่วนใหญ่ มุ่งมั่นในการเรียนรู้ และมีวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ					
39. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี					
40. เมื่อมีการสร้างสรรค์ โดยทั่วไป องค์กรพิจารณาผลตอบแทน ผลงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเป็นรางวัลใจ					
E = EFFICIENT ตั้งมั่นในความเป็นเลิศ					
41. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแง่ต้นทุนเวลาและการตอบโจทย์ “ลูกค้า” มีมาตรฐาน เป็นไปในลักษณะดีขึ้นทุกปี					
42. บุคลากรในแผนกงานหรือหน่วยงานของท่าน มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและแสวงหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
43. ท่านมีความตั้งใจเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นบันไดอาชีพ . อย่างจริงจัง					
V = VIRTUE ยึดมั่นในคุณธรรมความดี					
44. องค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระดับแนวหน้า					
45. ท่านเห็นว่าบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นแนวทางในการทำงาน					
46. ท่านเห็นว่ากฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติตนของบุคลากรช่วยให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดูดีในสายตาของชุมชนและสังคม					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม (ถ้ามี)

4.1 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ-ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาพนักงานตามค่านิยมหลักองค์กร ของ บริษัท สุรา
บางยี่ขัน จำกัด

.....
.....
.....

4.2 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ-ค่านิยมหลักองค์กรของ บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด

.....
.....
.....

4.3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ-อื่นๆ

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางมยุรี เรียนสุวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2503
สถานที่เกิด	โรงเรียนจักรนำวัฒนาไทยเสรี บ้านดงเค็ง ตำบลบ้านตาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจ (สาขาการบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง รุ่น 9 ปี พ.ศ.2526
สถานที่ทำงาน	บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด 82 หมู่ 3 ต.บางคูวัด อ.เมืองปทุมธานี จ.ปทุมธานี
ตำแหน่ง	หัวหน้าส่วนบัญชีการเงิน ระดับ 9
ประวัติการทำงาน	ปี 2526 บริษัท พี.ที.ซี.ซี.การสุรา จำกัด จ.อุดรธานี ปี 2527 บริษัท สุราทิพย์เขตหนองคาย จ.หนองคาย ปี 2528 บริษัท สุราทิพย์นครเขต จำกัด จ.หนองคาย ปี 2530 บริษัท ร่วมทิพย์จำกัด จ.หนองคาย ปี 2531 บริษัท ที.ซี.ซี.สากลการค้า (1972) จำกัด จ.กาญจนบุรี ปี 2538 บริษัท แสงโสม จำกัด จ.กาญจนบุรี จ.กาญจนบุรี ปี 2551-ปัจจุบัน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด จ.ปทุมธานี

