

วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา

Corporate Culture and Work Environment that Influence the
Effectiveness of the Work of Agricultural Cooperatives in
Nakhonratchasima Province

ปัทมิตา ชุ่มลีดา¹

Received: October, 2014; Accepted: January, 2015

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิผลการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 288 คน แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 76.00 ($R^2 = 0.760$)

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร; สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ประสิทธิผลการทำงาน

¹ 255/58 หมู่ที่ 8 ตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000
E - mail : ple_mba4@hotmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the corporate culture and work environment that influence on the agricultural cooperatives effectiveness in Nakhonratchasima Province. The factors used to consider were corporate culture, work environment and effectiveness. The sample used in this research collected from the agricultural cooperative officials in Nakhonratchasim Province and it consists of 288 participants. The questionnaires were used as a tool to collect the data. The data were analyzed by a computer program; in term of descriptive statistics, pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. The result showed that the corporate culture and work environment on influencing an effectiveness operation of agricultural cooperatives in Nakhonratchasima province. The were positive relationship and at 0.01 level of significance. The predictive power was 76.00 percent ($R^2 = 0.76$)

Keywords : Corporate Culture; Work Environment; Effectiveness of the Work

บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจรุนแรงขึ้นในทุกภาคธุรกิจ ด้วยจำนวนคู่แข่งที่เพิ่มมากขึ้นทั้งจากภายในประเทศ ระหว่างประเทศและจากการเข้ามาลงทุนของต่างชาติ ในประเทศไทยที่เล็งเห็นโอกาสทางธุรกิจ การแปรสภาพของหน่วยงาน ทำให้ทุกองค์กรตระหนักถึงการต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดองค์กรให้สามารถยืนหยัดได้ภายใต้ยุคแห่งการแข่งขัน กลยุทธ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเครื่องมือในการบริหาร และพัฒนาองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมไปถึงสหกรณ์การเกษตรด้วยเช่นกัน การจัดองค์กรหรือการจัดบุคลากรเข้าทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งบุคลากรสหกรณ์เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการประกอบกิจการสหกรณ์เปรียบเทียบกับกำลังพลในกองทัพในการขับเคลื่อนกิจการสหกรณ์ให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วยการให้บริการแก่สมาชิก และการร่วมมือกับสมาชิกในการต่อสู้แข่งขันในชั้นเชิงธุรกิจ สหกรณ์เป็นองค์การธุรกิจที่มีความแตกต่างจากองค์การธุรกิจประเภทอื่น เพราะลูกค้าของสหกรณ์ยังมีสถานะภาพเป็นเจ้าของสหกรณ์อีกด้วย การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เดียวประสิทธิผลมีปัจจัยสำคัญได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่เป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยให้สามารถติดตามและปรับกระบวนการการดำเนินงานในด้านการวางแผน การบริหาร การติดตามผลงาน และการพัฒนาให้ได้ผลตามที่มุ่งหวังอย่างเป็นระบบ (นัฐวิชัย, 2551)

จังหวัดนครราชสีมา มีสหกรณ์ที่ดำเนินธุรกิจจำนวน 128 แห่ง แบ่งเป็น 7 ประเภท ตามลักษณะการจดทะเบียนคือ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์บริการ สหกรณ์เครดิตยูเนียน (พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542, 2542) โดยมีสัดส่วนของสหกรณ์การเกษตรมากที่สุดคือ 82 สหกรณ์ สหกรณ์ที่ดำเนินการอยู่ 55 สหกรณ์ กระจายอยู่ทั้ง 32 อำเภอ สหกรณ์การเกษตรมีพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 1,140 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2556) สหกรณ์การเกษตรมีหน้าที่ในการส่งเสริมการผลิตเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่เกษตรกรที่เป็นสมาชิก อันหมายถึงการดำเนินงานของสหกรณ์ในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น การให้สินเชื่อเกษตรกร การรับฝากเงิน การจัดหาสินค้า เครื่องมือและอุปกรณ์การผลิตมาจำหน่ายแก่สมาชิก ตลอดจนรวบรวมผลิตผลของสมาชิกออกมาจำหน่ายหรือแปรรูป การส่งเสริมการเกษตรและการเพาะปลูกของสมาชิกยิ่งขึ้น ในการนำพหุองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น นอกจากผู้จัดการจะเผชิญกับภัยคุกคามที่เป็นข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ผู้จัดการยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดภายในที่เป็นตัวกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจอีกด้วย ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวเป็นสิ่งที่มียู่จริงในทุกองค์การ โดยข้อจำกัดนี้เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมภายใน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตอบสนองสภาพแวดล้อมที่สำคัญมากที่สุดประการหนึ่งได้แก่ วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน เหตุนี้ในการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรให้ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกและกลยุทธ์องค์กร เมื่อวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม พนักงานที่มีความผูกพันต่อวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะสร้างผลการปฏิบัติงานในระดับสูงให้กับองค์กรจนยากต่อการที่คู่แข่งจะแข่งขันได้ (อำนาจ, 2553)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนในการทำงาน การตีความของค่านิยม ความเชื่อความเข้าใจอันส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่สมาชิกในองค์กรนั้นได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน หรือแม้แต่สัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับ

องค์กร จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมภายใต้กรอบการศึกษาของ Hofstede (Hofstede, G.,1987) ซึ่งสามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่มหรือมิติ แสดงให้ทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐานที่สำคัญ โดยแนวทางในการจัดหมวดหมู่ลักษณะวัฒนธรรมในองค์กรตามบริบทของงานวิจัยฉบับนี้จะมีเพียงสี่มิติที่บูรณาการจากพื้นฐานที่ว่าหมวดหมู่หรือมิติเหล่านี้มีปรากฏอยู่ในทฤษฎี มีความสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ในด้านพฤติกรรมองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาในภาพรวมโดยมีมิติย่อยดังนี้

- 1) ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power Distance)
- 2) ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง (Masculinity and Femininity)
- 3) ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism)
- 4) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดด้วยการวิเคราะห์ถึงคุณลักษณะงานที่สำคัญก่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้วิจัยได้บูรณาการเลือกใช้มิติงานที่สำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ของ Moos (Moos, RH., 1986) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาในภาพรวมโดยมีมิติย่อยดังนี้

- 1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement)
- 2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion)
- 3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort)

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ แต่การมีประสิทธิผล (บรรลุเป้าหมาย) ไม่ได้หมายถึงความมีประสิทธิภาพ (บรรลุการประหยัดทรัพยากร) จากแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาการวัดสัมฤทธิ์ หรือความสำเร็จในการทำงานของ Cherrington (Cherrington, David J., 1994) ผู้วิจัยได้ศึกษาในภาพรวมโดยมีมิติย่อยดังนี้

- 1) คุณภาพของงานที่ได้ทำ (Quality of Work)
- 2) ปริมาณงานที่ได้ทำ (Quantity of Work)
- 3) การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (Personality Quality Development)
- 4) การพัฒนาการจัดการบริหาร (Improvement in Performance of Administration)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องดังกล่าวตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 1 ในด้านการพัฒนาองค์กร ปัจจัยความสำเร็จเกี่ยวกับคน และเทคโนโลยีองค์การกลยุทธ์ในการดำเนินงาน คือ จัดระบบและกลไกการพัฒนา ใช้ระบบคุณธรรมในการ

บริหารงานทรัพยากรบุคคล (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2555) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่สร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Hofstede (Hofstede, G., 1987) Moos (Moos, RH., 1986) Parboteeah, Hoegl, and Cullen (Parboteeah, K.P. et al., 2008) และศักดิ์ดา ศิริภัทรโสภณ (ศักดิ์ดา, 2554) และทฤษฎีมุมมองพื้นฐานทางธุรกิจ (RBV) วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แข็งแกร่งและเหมาะสมกับสถานการณ์จึงกลายเป็นที่มาของการได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนได้เนื่องจากการยากที่คู่แข่งจะลอกเลียนแบบได้ในทันทีเพราะการสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แข็งแกร่งนั้นต้องใช้เวลาและความพยายามสูง โดยยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารของสหกรณ์ เชื่อว่าความสำเร็จของธุรกิจขึ้นกับความรู้รวมถึงความสามารถในการได้มาซึ่งความรู้ใหม่ๆ จากความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่มากกว่าทรัพย์สินอื่น ๆ ดังนั้นการกำหนดปลูกฝังรักษาวินัยวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานในยุคปัจจุบัน

สมมติฐานในการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 288 คน ในงานวิจัยนี้มีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ทั้งสิ้น 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนประชากรทั้งหมดที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือนโดยประมาณรวม โดยใช้แบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) (บุญใจ, 2550)

2. ส่วนที่ 2 ข้อมูลของสหกรณ์เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระยะเวลาการเปิดดำเนินการของสหกรณ์ ทุนดำเนินงานของสหกรณ์ จำนวนสมาชิกสหกรณ์ จำนวนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ โดยใช้แบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) (บุญใจ, 2550)

3. ส่วนที่ 3 - 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรมาจากแนวความคิดของ Hofstede (Hofstede, G., 1987) สภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมาจากแนวความคิดของ Moos (Moos, RH., 1986) ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรมาจากแนวความคิดของ Cherrington (Cherrington, David J., 1994) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scales) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) (บุญใจ, 2550) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมาโดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-ended Questions)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กับกรรมการผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือนิยาม (IOC : Index of Item - Objective Congruence) จากการคำนวณหาค่าความสอดคล้องที่ได้จากความคิดเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญพบว่า ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.95 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงใช้ได้ดีตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (บุญใจ, 2550)

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์จังหวัดนครราชสีมา จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม การยอมรับเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นควรมีค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป (บุญใจ, 2550) จากการหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.967 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง และจากการทดสอบความเป็นอิสระจากกันของค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ (Autocorrelation) โดยวิธีของ Durbin-Watson พบว่าค่าที่ได้เท่ากับ 1.675 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 หมายความว่า ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์เป็นอิสระจากกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กันและตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางบวกกระจายตัวแบบปกติมีลักษณะเฉียงไปทางขวามือ (บุญใจ, 2550)

1.3 ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ โดยมีประสิทธิผลการทำงานเป็นตัวแปรเกณฑ์ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) แปลผลด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1 และ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา

		OC	WE	JE	VIF
OC	Pearson Correlation	1			1.973
WE	Pearson Correlation	.702**	1		1.973
JE	Pearson Correlation	.744**	.846**	1	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน และประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ในจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ตัวแปรวัฒนธรม
องค์กรและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับตัวแปร
ประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ในจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมี
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.744 - 0.846 (ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation
Factor) พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า 1.973
ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 (บุญใจ, 2550) แสดงว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุของตัวแปรพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีประสิทธิผลการทำงานเป็นตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปรพยากรณ์	ผลการดำเนินงาน				
	B	SE _b	β	T	Sig
Constant	0.672	0.111	-	6.069	0.000
วัฒนธรรมองค์กร (OC)	0.270	0.037	0.296	7.263	0.000**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE)	0.571	0.036	0.638	15.663	0.000**
R = 0.872 R ² = 0.760	AdjR ² = 0.759				

** P<0.01

หมายเหตุ :

OC คือ ตัวแปรพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กร
WE คือ ตัวแปรพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน
JE คือ ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลในการทำงาน

จากตารางที่ 2 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงาน ได้ร้อยละ 76.00 ($R^2 = 0.760$) โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta_1 = 0.296$ ($P < 0.01$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta_2 = 0.638$ ($P < 0.01$) จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการทำงาน ($\beta \neq 0$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 : วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้สมการพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ดังนี้

$$JE = \beta_1(OC) + \beta_2(WE)$$

โดย

JE คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

OC คือ ตัวแปรพยากรณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

WE คือ ตัวแปรพยากรณ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสหกรณ์ในภาคเกษตรจังหวัดนครราชสีมา สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ส่วนมิติด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ และด้านลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเนื่องจากสหกรณ์เป็นองค์กรธุรกิจที่แตกต่างจากธุรกิจโดยทั่วไป สหกรณ์เป็นของสมาชิกดำเนินการโดยสมาชิกและเพื่อประโยชน์ของสมาชิกในการดำเนินงานของสหกรณ์จะอยู่ภายใต้อุดมการณ์ รวมถึงหลักการวิธีการสหกรณ์ และ พ.ร.บ. สหกรณ์ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานที่จะทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมปฏิบัติมาช้านาน ทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีมิติด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรมีมิติด้านลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสหกรณ์ สอดคล้องกับกัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล (กัญญาวิณี, 2550) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร ไม่นิยมระบบการทำงานแบบเจ้าขุนมูลนายให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงกว่าจนทำให้ไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

การแสดงพฤติกรรมตามบทบาทเพศ นั่นคือผู้ชายสามารถมีพฤติกรรมของเพศหญิงได้ และในทำนองเดียวกัน ผู้หญิงก็สามารถมีพฤติกรรมของเพศชายได้ เช่น ด้านการตัดสินใจ การควบคุมตนเองจากภายใน มีการแสวงหาความสำเร็จ คำนึงถึงเหตุผลมากกว่าความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ดังที่ Parboteeah, Hoegl and Cullen (Parboteeah, K.P. et al., 2008) กล่าวว่าวัฒนธรรมกับการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แพร่หลายและแบ่งสรรความเชื่อ แนวคิด แนวปฏิบัติและคุณค่าที่บ่งบอกชีวิตประจำวันของกลุ่มชนในชาติต่าง ๆ ผู้บริหารองค์กรธุรกิจระหว่างประเทศต้องตัดสินใจเลือกและปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละระดับ เพื่อลดผลกระทบและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและสร้างความสำเร็จให้แก่ธุรกิจของตน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย มิติด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน มิติด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มิติด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มิติด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานมิติด้านการมีความเกี่ยวข้องในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากสหกรณ์ระบบการบริหารจัดการภายใต้กรอบของกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์ หรือโดยคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนั้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามกรอบที่กำหนดไว้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมิติด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับแผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ 3 (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2555) กล่าวว่าการสหกรณ์เป็น “กันชน” ระหว่างทุนนิยมและสังคมนิยม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ทุนนิยมเน้นการแข่งขัน นำไปสู่ความขัดแย้งและทำให้คนมีความเห็นแก่ตัว เป็นภัยต่ออุดมการณ์ไม่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างเสมอภาค ส่วนสังคมนิยมแม้เน้นอุดมการณ์ความเสมอและความเท่าเทียมของมนุษย์แต่ขาดประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจจากการแข่งขัน ฉะนั้นอุดมการณ์และวิธีการสหกรณ์จึงเป็นการผสมผสานข้อดีของอุดมการณ์และประสิทธิภาพเชิงธุรกิจ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยส่งเสริมอื่นๆ อีกหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในทางด้านการบริหารต่างๆ เช่น บุคลากร โครงสร้าง ระบบ ค่านิยมของบุคลากร เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลตามวัตถุประสงค์

วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรและสหกรณ์แวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา มีวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงก็จะทำให้ประสิทธิผลการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรควรปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสหกรณ์ โดยองค์กรต้องส่งเสริมลักษณะการทำงานเป็นทีม ทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรโดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้หัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานในองค์กร (Knowledge Management) ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์เกิดผลประสิทธิผลการทำงานที่ดียิ่งขึ้นไป

2) จากผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรมิติด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรมิติด้านลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง ดังนั้นผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยกำหนดไว้ในกลยุทธ์ขององค์กร สื่อสารอย่างทั่วถึงแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติในงานประจำวัน รวมทั้งใช้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีค่านิยมและพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผล

3) จากผลการวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมิติด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ผู้บริหารสหกรณ์ควรให้ความสำคัญและมีส่วนช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานกระตุ้น และสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีเวทีในการคิดวิเคราะห์ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันตัวเจ้าหน้าที่สหกรณ์ควรพัฒนาทักษะและทัศนคติของตนเองให้รู้จักใฝ่เรียนรู้ กล้าแสดงความคิดเห็น และไม่ลังเลที่จะลงมือปฏิบัติ นอกจากนี้แต่ละบุคคลควรบริหารทักษะของตนให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะในบริบทของธุรกิจและวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เพื่อการสร้างฐานความรู้ และฐานการคิด ที่มั่นคงเข้มแข็งต่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างยั่งยืน

4) การนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงานสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดนครราชสีมาให้เป็นรูปธรรมและทำการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลในภายหลัง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์ภาคในจังหวัดนครราชสีมา และสหกรณ์ภาคเกษตรในภาคอื่นในประเทศไทย เพื่อพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์และเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของสหกรณ์เป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม

2) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยในระดับบุคคลด้านอื่นๆ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานรวมทั้งปัจจัยในระดับองค์การด้านอื่นๆ เช่น บรรยากาศองค์การ นโยบายของสหกรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสหกรณ์ ซึ่งจะทำได้สามารถวางแผนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ดร.ภาคภูมิ หมื่นเงิน ประธานกรรมการที่ปรึกษา พร้อมด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข และขอขอบคุณสมาชิกครอบครัวทุกท่านที่เป็นกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาเป็นอย่างดี คุณการและประโยชน์จากงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดี แต่ บิดา มารดา ตลอดจนบรรพบุรุษคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติสืบไป

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2556). ข้อมูลจำนวนสหกรณ์ปี 2555. เข้าถึงเมื่อ 6 ตุลาคม 2556 เข้าถึงได้จาก (<http://gotoknow.org/blogs/posts/190978>)
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2555). แผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2555-2559. สถาบันพัฒนานโยบายและ การจัดการ. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมสหกรณ์.
- กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล. (2550). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานต่อ ผลการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปรียญมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นัฐวิชัย ฉัตรศุภกุล. (2551). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่มี ต่อผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรียญมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัย : แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542. (2542, 12 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. ตอนที่ 30. หน้า 1. เล่มที่ 166.

- ศักดิ์ดา ศิริภัทรโสภณ. (2554). การบริหารวัฒนธรรมข้ามชาติขององค์กรธุรกิจระหว่างประเทศที่ดำเนินการในประเทศไทยและประเทศเวียดนาม. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อำนาจ อีระวนิช. (2553). การจัดการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท มาเธอร์ บอส แพคเกจจิ้ง จำกัด
- Cherrington, David J. (1994). *Organizational behavior : the management of individual and Organizational performance*. Boston : Allyn and Bacon.
- Hofstede, G. (1987). *Culture's consequences : international differences in work-related values* (Abridged ed.) Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Hofstede, G. (1994). *Management Scientists are Human*. Management Science.
- Moos, R.H. (1986). *Work environment scale manual 2 nd ed.* Palo Alto, CA consulting Psychologists Press.
- Parboteeah, K.P., Hoegl, M. and Cullen, (2008). *Managers' gender role attitudes : A country institutional profile approach*. Journal of International Business Studies.