

การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**The Preparation of Awareness, Personality and Organizational Culture Affecting Work
Effectiveness of Public Companies' Employees in Silom District, Bangkok Entering ASEAN
Community**

บุษญา ประดิษฐพร¹

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพและ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.890 โดยแจกกับพนักงานบริษัทเอกชนในย่านสีลม จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายและแบบพหุคูณ พบว่าการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องของการมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมมีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, ประสิทธิภาพการทำงาน, การรับรู้ บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์กร

Abstract

The objective of this research was to study the preparation of awareness, personality, and organizational culture affecting the organizational effectiveness of company workers towards the ASEAN Economic Community. Questionnaires were used as the data collection tool after being tested with 30 company workers by means of Cronbach's alpha to check the validity and reliability, with a value of 0.890. The respondents included 400 company workers in the Silom district. The statistical data analysis was conducted by using the descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and the inferential statistics including Simple and Multiple Regression Analyses. The results of the study revealed that awareness factor, personality factor and organizational culture factor only vision and mission of organization had affect the organizational effectiveness of company workers towards the ASEAN Economic Community with the significant level of 0.05.

Keywords

ASEAN Economic Community, organizational effectiveness, awareness personality and organizational culture.

1. บทนำ

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nation) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 ณ กระทรวงการต่างประเทศของประเทศไทย ประเทศสมาชิกที่เริ่มก่อตั้งมีจำนวน 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์การรวมตัวครั้งแรก เพื่อการสร้างความมั่นคงในภูมิภาคที่ป้องกันภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ ในเวลาต่อมาได้มีสมาชิกเพิ่มเติมอีก 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบรูไน ประเทศเวียดนาม ประเทศลาว ประเทศเมียนมาร์ และประเทศกัมพูชา รวมทั้งหมดเป็น 10 ประเทศ และได้มีการทำข้อตกลงกันในการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจ โดยจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และจะมีผลบังคับใช้ในการดำเนินธุรกิจร่วมกันภายใต้การร่วมมืออย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 เป็นต้นไป สำหรับการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นการมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน การเคลื่อนย้ายเสรีด้านเงินทุน สินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ ส่งเสริมให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน การลดช่องว่างระดับการพัฒนาของประเทศ

สมาชิกอาเซียน ส่งเสริมให้อาเซียนสามารถรวมตัวเข้ากับประชาคมโลกได้อย่างไม่เสียเปรียบ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จึงเป็นบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้ประเทศไทยต้องกลับมาทบทวนในหลากหลายประเด็น เพื่อให้การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความสมบูรณ์และสามารถอยู่ร่วมกันได้ในวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งการศึกษาของจุไรรัตน์ แสงบุญนำ (2554) ที่ระบุว่าบทบาทสำคัญขององค์กร ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้ชัดเจน ควรให้ความสำคัญใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือเป็นแนวทางในการปรับตัวของบุคลากร ตลอดทั้งการก้าวไปสู่การแข่งขันในอนาคต จากสภาวะการณปัจจุบันนี้ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนไทยเริ่มมีการตื่นตัวและเห็นถึงความสำคัญของการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีการเตรียมสร้างคนเพื่อเตรียมความพร้อม วิกานดา วรรณวิเศษ (2555) กล่าวว่าองค์กรควรมีความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แต่ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อพนักงานบริษัทเอกชนในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะต้องสร้างการรับรู้ การมีบุคลิกภาพที่ดี และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างที่จะมีความหลากหลายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องมีศักยภาพพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงแบบใหม่ที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ภาษาและวิธีการทำงานในอนาคตได้ และองค์กรจะประสบความสำเร็จโดยจะต้องมีวิสัยทัศน์และศักยภาพสูง พร้อมกับมีคุณสมบัติที่เพียบพร้อมรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่งทั้งด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร หรือตลาดการค้าเสรี (วิไล แจ่มบุญ, 2555; วิจารณ์ อุดรเลิศ, 2555)

จากปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จทั้งในแง่มุมมองของพนักงานและองค์กรในอนาคต โดยงานวิจัยนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ ที่มีต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพที่มีต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ไกรจิต สุตะเมื่อง (2549) กล่าวว่า การรับรู้ส่วนใหญ่สังเกตได้จากทัศนคติที่มาจากพฤติกรรมที่สังเกตเห็น โดยบางครั้งอาจจะขาดความชัดเจนในพฤติกรรมในภาพรวมทั้งหมด จึงจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวกระตุ้น (สิ่งที่สังเกตเห็น) กับการตอบสนอง (การรับรู้) โดยการทบทวนความรู้บนพื้นฐานของหลักฐานที่ได้มาจากการสังเกตทั้งหมด เพื่อการตอบสนองต่อการรับรู้ และเกิดการเรียนรู้ใหม่ที่เป็นระบบ สะท้อนต่อการตัดสินใจของตนเองได้ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย นอกจากนี้ Pal (2004) กล่าวว่า การรับรู้ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในการปฏิบัติการในคอมพิวเตอร์ของผู้ประกอบธุรกิจ พบว่าการรับรู้ในการดำเนินการทางธุรกิจอยู่ในระดับที่ดีมาก จากผลการรับรู้นี้ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและเป็นระบบ นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ที่ดีนั้นจะต้องมาจากจินตนาการหรือมีความรู้สึกที่พร้อมที่จะส่งผ่านไปยังการเรียนรู้ทำให้เป็นระบบความคิด จนเป็นความเคยชิน และในที่สุดกลายเป็นการรับรู้โดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ สมัย จิตหมวด (2552) กล่าวว่า การรับรู้ เป็นการเห็น ได้ยิน สัมผัส ได้รสและรู้สึกถึงอุณหภูมิ แล้วส่งผลต่อระบบประสาทส่วนกลาง เช่น การคิด การจำความต้องการและจินตนาการ และการรับรู้ของบุคคลนั้น เปรียบเสมือนระบบที่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้โดยผ่านประสาทสัมผัส การเห็น การได้ยิน การชิม และการดม แล้วก็นำข้อมูลที่ได้อาจระบบ และแปลเป็นสิ่งรับรู้และตอบสนองออกมาเป็น การกระทำ ความนึกคิด และเป็นการเรียนรู้ในที่สุด นอกจากนี้ วีรากร อุตร์เลิศ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา: พื้นที่เทศบาล ตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของท้องถิ่น ส่วนมากได้รับข้อมูลมาจากข่าวสารจากเว็บไซต์ ข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานราชการ ตามลำดับ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

แสงสุรีย์ ลำอังก์กุล (2539) กล่าวว่าลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพ เป็นลักษณะส่วนใหญ่ของโครงสร้างต่าง ๆ และกิจกรรมทั้งหมดของบุคคลและเป็นลักษณะเฉพาะที่คงที่และเปลี่ยนแปลงได้ยาก บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับมิติหรือด้านต่าง ๆ เป็นเอกลักษณ์ของเขาและเป็นลักษณะที่เขามีอยู่ รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นเรื่องของนิสัยไม่ว่าจะเรื่องการพูดจา การแสดงความคิดเห็น การแสดงอารมณ์ และความรู้สึก เป็นต้น รวมทั้งการศึกษาของ นิภาพร พวงมี (2554) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพของคนประกอบด้วย 5 บุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และ การศึกษาของ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่พบว่าระดับของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงานในกลุ่ม Generation Y ถูกผลักดันด้วย บุคลิกภาพและคุณลักษณะเฉพาะของงานที่เน้นเรื่องของการที่สามารถทำงานได้หลายๆ อย่าง การ

ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว การมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน การคิดวิเคราะห์อย่างตรงไปตรงมาและกล้าแสดงออก ความมั่นใจในตนเอง และมีความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) กล่าวว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยด้านประสิทธิผลขององค์กรมีส่วนสัมพันธ์กันโดยตรง ถ้าองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งที่ให้ความสำคัญกับองค์กรผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ในทิศทางที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ก็จะเป็นการรับประกันในเรื่องของประสิทธิผลในภาพรวมองค์กรได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนเป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังก่อให้เกิดความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กรในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่ง พิชิต เทพวรรณ (2554) กล่าวว่า การให้ความสำคัญการผูกพันของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ โดยต้องมุ่งสู่การทำให้บุคลากรในทุกระดับชั้นมีวัฒนธรรมองค์กรในทิศทางที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยระบุว่าหากมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแล้ว อัตราการลาออกของพนักงานจะน้อยลง แต่จะมีความผูกพันที่ดีมากขึ้น หากมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี มีความขัดแย้งกัน ก็จะส่งผลต่ออัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น และสะท้อนต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และงานวิจัยของ ชานูชี ยีปง และชวลิต เกิดทิพย์ (2556) ที่กล่าวว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไม่เพียงแต่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในวงการธุรกิจเท่านั้น แต่ยังมีผลโดยตรงกับวงการศึกษาดูด้วยเช่นกัน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อการทำงาน

เลิศ ไชยณรงค์ (2556) กล่าวว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลก็เมื่อผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตรงตามบทบาทองค์กรได้กำหนดไว้ โดยระบุว่า ประสิทธิภาพขององค์กรในแนวคิดเดิมจะเน้นในเรื่องของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเน้นในเรื่องความชำนาญเฉพาะทาง ก่อให้เกิดการขาดประสานงาน ต่อมาแนวคิดนี้เปลี่ยนไปเป็นการเน้นความร่วมมือ โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่ความพยายามให้งานบรรลุผลสำเร็จ รวมถึง ภรณ์ กิรีติบุตร (2549) กล่าวว่า องค์กรเกิดขึ้นมาจากความจำเป็นของคนที่จะร่วมมือกันทำงาน บางอย่างให้บรรลุเป้าหมายซึ่งงานดังกล่าวนั้น คนๆ เดียวทำเองไม่ได้ เพราะมีข้อจำกัดต่าง ๆ ดังนั้นจึงนำเอาคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมมือกันในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ใช่เรื่องง่ายในการนำคนมาทำงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการรวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน เพราะองค์กรจะดำรงอยู่ได้ต่อเมื่อคนที่มาร่วมกัน สามารถผลักดันกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลทั้งหมด 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการรับรู้ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร และส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่จำกัดจำนวนคน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ย่านสีลม 400 คน จากจำนวนพนักงานในพื้นที่ย่านสีลม และเนื่องจากถนนสีลมเป็นย่านธุรกิจ มีจำนวนประชากรหนาแน่น เป็นศูนย์กลางการขยายเจริญเติบโตของสำนักงานและบริษัทค่อนข้างสูง แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาถูกนำไปทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ตลอดทั้งมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทของงานวิจัยได้ตรวจสอบและลงความเห็นถึงความเหมาะสม และนำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณา ปรับปรุงและแก้ไขให้แบบสอบถามมีความถูกต้องและเหมาะสมต่อการวิจัย และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.890 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน และ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ.2558 จำนวน 200 คน

4. สรุปและอภิปรายผล

สำหรับการสรุปและอภิปรายผลงานวิจัยนี้สามารถสรุปข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้ ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.5 อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 62.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 76.3 สถานภาพโสด ร้อยละ 78.8 ประเภทตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 85.0 ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 44.8 ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้ มีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตารางที่ 1: แสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านการรับรู้ ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ด้านการรับรู้	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC	.103	2.068	.039*

²
R = .011, F-Value = 4.278, n = 400, P-Value ≤ 0.05*

จากตารางที่ 1 พบว่าการเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้มีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 การเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ มีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตารางที่ 2: แสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยการเตรียมความพร้อมด้านบุคลิกภาพที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ด้านบุคลิกภาพ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)	R ² =
1. บุคลิกภาพแบบแสดงออก	.408	2.258	.024*	.182,
2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	.139	8.767	.000*	F- Valu e =

1, n = 400, P-Value ≤ 0.05*

จากตารางที่ 2 พบว่าการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 การเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลต่อ

การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
อาเซียน

ตารางที่ 3: แสดงค่าอิทธิพลของการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)	R ² = .019, F- Value = 1.933, n = 400, P-
1. การผูกพัน และการมีส่วนร่วม	.032	.616	.538	
2. การปรับตัวที่เหมาะสม	.002	.046	.963	
3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ	.060	1.163	.246	
4. การมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม	.104	2.046	.041*	

Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 3 พบว่าการเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การผูกพัน และการมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสม และการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ยกเว้นการมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมมีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาพบว่า การเตรียมความพร้อม ด้านการรับรู้มีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ ไกรจิต สุตะเมือง (2549) ที่บ่งบอกถึงการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นแล้วซึ่งผลที่ได้ทำให้มีการรับรู้ที่จะมีการเลือกรับตัวกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นผลให้สามารถรับรู้ถึงการตัดสินใจของตนเองได้ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย และสอดคล้องกับการศึกษาของ Pal (2004) ที่ระบุว่า การรับรู้ที่ดีนั้นจะต้องมาจากจินตนาการหรือมีความรู้สึกในการเรียนรู้ในอดีตจนกระทั่งการเรียนรู้นั้นกลายเป็นความเคยชิน และในที่สุดกลายเป็นการรับรู้โดยอัตโนมัติ และ สมัย จิตหมวด (2552) ที่กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนระบบที่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้โดยผ่านประสาทสัมผัส การเห็น การได้ยิน การชิม และการดม แล้วก็นำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบ และแปลเป็นสิ่งรับรู้และตอบสนอง

ออกมาเป็น การกระทำ ความนึกคิด และ สอดคล้อง กับ วิจารณ์ อุทรเลิศ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา: พื้นที่เทศบาล ตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัด พิษณุโลก พบว่า ความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของท้องถิ่น ส่วนมากได้รับข้อมูล มาจากข่าวสารจากเว็บไซต์ ข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานราชการ ตามลำดับ

ในส่วนการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงออก และ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้อง กับการศึกษาของ นิภาพร พวงมี (2554) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพของคนประกอบด้วย 5 บุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวในหัว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบ การเห็นพ้อง และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) และบุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) และสุพานี สฤกษ์วานิช (2549) ที่กล่าวว่าในปัจจุบัน ด้าน วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก วัฒนธรรม นั้นก่อให้เกิด การผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2012) ที่ พบว่าระดับของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงานในกลุ่ม Generation Y ถูกผลักดัน ด้วย บุคลิกภาพและคุณลักษณะเฉพาะของงานจะเน้นเรื่องของการที่สามารถทำงานได้หลายๆ อย่าง การ ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว การมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน การคิดวิเคราะห์ห้อย่างตรงไปตรงมาและกล้าแสดงออก ความมั่นใจในตนเอง และมีความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม

การเตรียมความพร้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การผูกพัน และการมีส่วนร่วม การ ปรับตัวที่เหมาะสม และการประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ยกเว้นการมีวิสัยทัศน์และ ภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมมีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสีลม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้อง กับ พิชิต เทพวรรณ (2554) ที่กล่าวว่าให้ความสำคัญกับพนักงานต่อความผูกพันในองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีความผูกพันในงานของพนักงานและผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการ ลาออกก็จะต่ำ และ สุพานี สฤกษ์วานิช (2549) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพขององค์กรมีส่วนสัมพันธ์กันโดยตรง ถ้าองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งที่ให้ความ สำคัญกับองค์กร ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ในทิศทางที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ก็จะเป็นการ

รับประกันในเรื่องของประสิทธิผลในภาพรวมองค์กรได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนเป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว รวมทั้งงานวิจัยของ ชานูชี ยีปิง และชาลิต เกิดทิพย์ (2556) ที่กล่าวว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไม่เพียงแต่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในวงการธุรกิจ เท่านั้น แต่ยังมีผลโดยตรงกับวงการศึกษาด้วยเช่นเดียวกัน

6. เอกสารอ้างอิง

การรับรู้ของประชาชนที่มีต่อมลพิษของโรงงาน. (ม.ป.ป). สืบค้นจาก

<http://www.exmba.buu.ac.th/research/Nonthaburi/PM5/51722260/ch2.pdf>.

ไกรชิต สุตะเมื่อง. (2549) อิทธิพลของการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ที่มีต่อความตั้งใจซื้อซ้ำของธุรกิจรถยนต์นั่งในประเทศไทย. คุยฎิบัณฑิตบริหารธุรกิจคุยฎิบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จุไรรัตน์ แสงบุญนำ. (2554). ความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนการเตรียมความพร้อมของไทยเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2558, จาก <http://www.reo8.moe.go.th/index.php/knowledgeasean/383—asean>.

ชานูชี ยีปิง และชาลิต เกิดทิพย์. (2556). วัฒนธรรมองค์กรระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 24(2), จจ-จจ.

นิภาพร พวงมี. (2554). บุคลิกภาพห้องค้ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาล กับพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย. WMS Journal of Management, 1(1), 29-45.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2549). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เลิศ ไชยณรงค์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้จัดการประปา การประปาส่วนภูมิภาค ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา คุยฎิบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิกานดา วรณวิเศษ. (2555). การเตรียมความพร้อมผู้การเป็นประชาคมอาเซียน. บทความวิชาการ. 2(6), 1-21.

วิไล แจ่มบุญ. (2555). ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดคณะศิลปศาสตรและวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เกี่ยวกับประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน (AEC). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์วิทยาเขต
กำแพงแสน.

วีรากร อุดรเลิศ. (2555). การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่
ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา: พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านแยงอำเภอ นครไทย จังหวัดพิษณุโลก.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมัย จิตหมวด. (2552). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพาศน์ สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แสงสุรีย์ สำอางค์กุล. (2539). จิตวิทยาบุคลิกภาพ สหสวรรค์ เล่ม 3. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

หอยจดหมายเหตุ. (2555). ธุรกิจบนถนนสีลม. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2558, จาก [http://haab.](http://haab.catholic.or.th/silom/silom3/silom3.html)

[catholic.or.th/silom/silom3/silom3.html](http://haab.catholic.or.th/silom/silom3/silom3.html)

Pal, S.K. (2004). Soft data mining, computational theory of perceptions, and rough-fuzzy approach.

Information Sciences, Special Issue: Soft Computing Data Mining. 163(1-3), 5-12.