

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด (2) เปรียบเทียบสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด โดยจำแนกตามกลุ่มงานต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 1,854 คน โดยใช้วิธีการสุ่มเชิงโควตา (quota sampling) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า  $t$  test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(one-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบริการด้วยความเต็มใจ (service mind) ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (dynamic) ด้านการมีจริยธรรม จิตสำนึกต่อวินัยในหน้าที่ (integrity) ด้านการเปิดใจการร่วมมือ (teamwork) และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมุ่งมั่นในความสำเร็จ (responsibility & achievement)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า

2.1 พนักงานบริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมุ่งมั่นในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานบริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงาน บริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 พนักงานบริษัท เอส. บี. อุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะตามวัฒนธรรมองค์กร ด้านการเปิดใจการร่วมมือ และด้านการมีจริยธรรม จิตสำนึกต่อวินัยในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรกในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการบริการด้วยความเต็มใจ ได้แก่ ควรมีการ

ปรับปรุงตนเองให้ทำงานด้วยความสุข มีรอยยิ้มและจิตใจแจ่มใส มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการบริการด้วยความเต็มใจ เพื่อเปลี่ยนนิสัยและทัศนคติในการทำงาน เพื่อให้เกิดทำงานด้วยความเต็มใจ

ด้านการเปิดใจการร่วมมือ ได้แก่ ควรเปิดใจยอมรับการทำงานที่ได้รับ ไม่ปฏิเสธงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และควรมีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ความสามัคคี เกิดการกระตุ้นการทำงานและความคิดให้มากขึ้น

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมุ่งมั่นในความสำเร็จ ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นความรับผิดชอบทั้งงานของตนและของส่วนรวม กระตุ้นการทำงานและสร้างความรับผิดชอบ เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น และหัวหน้างานควรสอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง คอยดูแลและควบคุมการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามที่กำหนด

ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน สำหรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ควรมีการสื่อสารวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน และควรปรับทัศนคติของพนักงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเหมาะสมกับสภาพธุรกิจ

ด้านการมีจริยธรรม จิตสำนึกต่อวินัยในหน้าที่ ได้แก่ ควรมีกิจกรรมที่เกี่ยวกับความรัก สามัคคี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เน้นการสื่อสารด้านจริยธรรม จิตสำนึก และวินัยในหน้าที่ให้มากขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน และหัวหน้างานควรเป็นผู้ควบคุมดูแลข้อกำหนด ระเบียบต่าง ๆ อย่างจริงจัง และยึดถือปฏิบัติเป็นหน้าที่สำคัญของตน

In this thesis, the researcher investigates (1) the levels of corporate culture competencies of selected employees at S. B. Furniture Industry Limited. Furthermore, the researcher compares (2) the corporate culture competencies of these employees at S. B. Furniture Industry Limited by reference to demographical characteristics. Finally, the researcher reports (3) suggestions made by employees concerning the development of corporate culture at S. B. Furniture Industry Limited.

Using the quota sampling method and extrapolating from the Yamane formula, the researcher selected a sample population consisting of 340 employees of S. B. Furniture Industry Limited as classified by work groups

at the reliability level of 95 percent with a margin of error of .05 from the total research population of 1,854 employees. The research tool was a questionnaire constructed by the researcher couched at the level of reliability of 0.98.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data obtained in terms of percentage, mean and standard deviation. The techniques of *t* test and one-way analysis of variance (ANOVA) were employed by the researcher, as well as Scheffé's paired comparison method.

Findings are as follows:

1. Overall, the opinions regarding the level of corporate culture competencies of the employees under study were found at a moderate level in all aspects in descending order, viz, service mind, dynamics, integrity, teamwork, responsibility and achievement.

2. In comparing the opinions concerning the corporate culture competencies of the employees under study as classified by the demographical characteristics of age, educational level, work experience, and position, the results determined by the researcher were as follows:

- 2.1 The employees under study who differed in the demographical characteristic of age exhibited concomitant differences in opinions regarding corporate culture competencies in the aspects of responsibility and achievement at the statistically significant level of .05.

- 2.2 The employees under study who differed in the demographical characteristic of educational level did not display corresponding differences at

the statistically significant level of .05 in regard to opinions concerning corporate culture competencies in an overall picture and in each aspect.

2.3 The employees being investigated who differed in the demographical characteristic of work experience exhibited parallel differences in opinions regarding corporate culture competencies in an overall picture and in each aspect at the statistically significant level of .05.

2.4 The employees being considered who differed in the demographical characteristic of level of position manifested corresponding differences at the statistically significant level of .05 in opinions regarding corporate culture competencies in the aspects of teamwork and integrity.

3. Suggestions regarding the development of employee competencies in corporate culture in descending order of frequency for each aspect are as follows:

Service mind: There should be self-adjustment to work with workers being happy, brightly smiling and cheerful. Activities should be conducted with a mind imbued with the ethos of service such that work habits and vision will appropriately change and employees will more willingly work at their tasks.

Teamwork: Employees should be open minded in accepting work without complaint. They should help one another by listening to each other's opinions. They should work together so that they will be successful in their efforts while harmonious relationships will encourage better work and the free flow of useful ideas.

**Responsibility and achievement:** In work activities, each should focus on taking the responsibility for one's own personal work and for one's group. Employees should be encouraged to work and to take responsibility for their work. Channels of communication should be increased. Supervisors should correctly and carefully train employees. They should supervise and control employee performances just as had been planned in advance.

**Dynamics:** Employees should be prepared for all eventualities. Whenever changes are made, the changes should be clearly explained in terms of clear objectives and goals. Employee attitudes will accordingly need to be adjusted in a suitable fashion so as to meet changing business conditions.

**Integrity:** There should be activities inducing commitment, harmony, and discipline concomitant with an increasing focus on communications in the aspects of ethics, conscience, and work discipline, thereby fostering understanding of the need for performance to adhere to rules and work regulations. Supervisors should control and supervise the applications of rules and regulations in a strict manner and to consider adherence to them as one of the most important duties of supervisors.