

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของผู้ประกอบการ

Organizational Culture Perception of the Entrepreneurs

ชมสุภัค ครุฑทกะ¹ พรกุล สุขสด² จิติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี³

บทคัดย่อ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกับการบริหารธุรกิจ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถบริหารธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 2) เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การบริหารธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 297 คน เครื่องมือคือแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 40 ข้อ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ .841 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว แบบราชการ แบบเครือญาติ และแบบมุ่งผลสำเร็จ

2) ผู้ประกอบการที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การบริหารธุรกิจที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การรับรู้, วัฒนธรรมองค์กร, ผู้ประกอบการ, ธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

Abstract

Organizational culture was affecting business management. Perceptions of organizational culture of entrepreneurs were benefit to manage the business effectively. These objectives of the research were; 1) Study organizational culture perception of the textile and apparel entrepreneurs 2) To compare organizational culture perception of the textile and apparel entrepreneurs between gender, age, education level and experience of business management. Tee sample size of 297 textile

¹ รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

³ นักวิจัยอิสระ

and apparel entrepreneurs in Bangkok and its vicinity. The research instruments were questionnaires to collect of demographic data, the organizational culture perception of the textile and apparel entrepreneurs. The questionnaires were tested for reliability by cronbach’s alpha coefficient was .83. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. In addition, the t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques were also employed by the researchers. The majors finding were as follows

1. Organizational culture perception of the textile and apparel entrepreneurs in high level. When consideration was found that adaptability organizational culture the most level score and follow bureaucratic organizational culture, clan organizational culture and the last of achievement organizational culture.

2. The organizational culture perception of the textile and apparel entrepreneurs between gender, age, education level and experience of business management were not different.

Keywords: Perception, Organizational Culture, Entrepreneurs, Textile and apparel

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลให้การบริหารองค์การ หรือการประกอบธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความยุ่งยาก ซับซ้อน เกิดความไม่แน่นอน และมีความเป็นพลวัตมากขึ้น ผู้ประกอบการที่มีความมุ่งมั่นที่จะดำรงกิจการให้อยู่รอดในสถานะผันผวนเช่นนี้ จะต้องมีการเรียนรู้ และพัฒนาขีดความสามารถในการที่จะวินิจฉัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถค้นหาคำตอบและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง (Felipe, Roldan and Leal-Rodriguez, 2017) การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้ประกอบการจำเป็นต้องรับรู้ถึงวัฒนธรรมในองค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเกิดจากการเรียนรู้ การปรับตัวร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ (Rodriguez & Hechanova, 2014: 20) วัฒนธรรมองค์การสามารถชี้นำการปฏิบัติงานของคนในองค์การ มีผลต่อความคิด พฤติกรรมการประพฤติ และปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ นั้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555: 154) วัฒนธรรมองค์การบ่งชี้พฤติกรรม ความสนใจและการตัดสินใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การ จึงมีความสำคัญกับประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการด้วย (Lukasik, 2014) วัฒนธรรมองค์การยังส่งผลกับประสิทธิภาพองค์การด้วยเช่นกัน (Seifari and Amoozadeh, 2014) และส่งผลกับประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการด้วย เพราะการที่ผู้ประกอบการจะบริหารธุรกิจให้เกิดกำไร และการเติบโตขึ้น ไม่สามารถกระทำได้เพียงคนเดียว บุคลากรในองค์การจะต้องรับรู้ และสนับสนุน และคิดเช่นเดียวกับผู้ประกอบการ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจจึงขึ้นกับวัฒนธรรมองค์การและบุคลากร (Garvic, Somaz and Illics, 2016)

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นธุรกิจที่มีการใช้แรงงานจำนวนมากในสายการผลิตทั้งอุตสาหกรรมสิ่งทอ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น คือเป็นธุรกิจที่พึ่งพาแรงงานเป็นจำนวนมาก วัฒนธรรมองค์การของธุรกิจจึงมีผลกับการดำเนินธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ประกอบการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจึงต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเช่นเดียวกัน เพื่อให้สามารถบริหาร จัดการธุรกิจและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการ โดยศึกษาผู้ประกอบการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เพื่อให้มีข้อมูลที่ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การบริหารธุรกิจ

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Daft (2002) ที่มีการแบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดบุคลากรมีความเป็นอิสระ กล้าคิดกล้าทำ มีความสร้างสรรค์ และได้รับการสนับสนุน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผู้บริหารที่องค์กรมีวัฒนธรรมแบบปรับตัว จึงต้องมีการสนับสนุนในการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีอิสระทางความคิด เพื่อช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมนี้เป้าหมายขององค์กรจะมีความชัดเจน ผู้บริหารจะเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นองค์การที่เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถเริ่มของบุคคล และความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาว จนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องเน้นการตั้งเป้าหมาย การแข่งขัน และรางวัลสนับสนุน 3) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่น เน้นความต้องการของพนักงาน มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรคล้ายการทำงานภายในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารจึงมุ่งเน้นความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรบุคลากร และลูกค้า และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หลักการประหยัด ปัจจุบันองค์กรที่มีวัฒนธรรมประเภทนี้ไม่มากนัก เพราะไม่สามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดวัฒนธรรมเช่นนี้ในองค์กรหรือธุรกิจของตนเอง เพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขาดความยืดหยุ่น และบุคลากรยากที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,299 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 297 คนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเลขสุ่มของเครซี่และมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในแต่ละจังหวัด ประสานผู้เกี่ยวข้อง ชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือกับผู้ประกอบการเพื่อเข้าร่วมการวิจัย และจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้ประกอบการ พร้อมนัดหมายเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 1 ฉบับที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อความคำถาม 2-5 ตัวเลือก 2) แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจำนวน

28 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด-น้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item –Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือเป็นรายข้อ ระหว่าง .80-1.00 และนำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในจังหวัดสมุทรสาครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเท่ากับ .83

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศชายจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 ส่วนมากศาสนาพุทธ จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 81.15 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์บริหารธุรกิจมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นรายด้าน

ประเภทวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับการรับรู้
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	4.10	.59	มาก
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.00	.64	มาก
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย	4.09	.62	มาก
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	4.10	.81	มาก
โดยรวม	4.07	.49	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ประกอบการมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ รายละเอียดดังตารางที่ 2-5



แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	f	p
ภายในกลุ่ม	70.26	293	.240		
รวม	71.229	296			

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	f	p
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	238	2	.119	.335	.716
ภายในกลุ่ม	104.486	294	.355		
รวม	104.724	296			
แบบมุ่งผลสำเร็จ					
ระหว่างกลุ่ม	.143	2	.071	.175	.839
ภายในกลุ่ม	119.615	294	.407		
รวม	119.758	296			
แบบเครือญาติ					
ระหว่างกลุ่ม	.216	2	.108	.282	.755
ภายในกลุ่ม	112.650	294	.383		
รวม	112.865	296			
แบบราชการ					
ระหว่างกลุ่ม	1.199	2	.599	.905	.406
ภายในกลุ่ม	194.651	294	.662		
รวม	195.850	296			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.177	2	.088	.366	.694
ภายในกลุ่ม	71.052	294	.242		
รวม	71.229	296			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจำแนกตามประสพการณ์การบริหารธุรกิจเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	f	p
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	1.919	4	.180	1.363	.247
ภายในกลุ่ม	102.805	292	.352		
รวม	104.724	296			
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ					
ระหว่างกลุ่ม	1.366	4	.342	.843	.499
ภายในกลุ่ม	118.391	292	.405		
รวม	119.758	296			
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย					
ระหว่างกลุ่ม	.233	4	.058	.151	.962
ภายในกลุ่ม	112.632	292	.386		
รวม	112.865	296			
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ					
ระหว่างกลุ่ม	4.712	4	1.178	1.800	.129
ภายในกลุ่ม	191.138	292	.655		
รวม	195.850	296			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.758	4	.192	.795	.529
ภายในกลุ่ม	70.461	292	.241		
รวม	71.229	296			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มที่มีประสพการณ์การบริหารธุรกิจต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผล

1. ผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.59; $\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.81) สามารถอภิปรายได้ว่า การประกอบธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง และธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นธุรกิจที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น เป็นการผลิตที่บุคลากรต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพราะหากมีการปล่อยปละละเลยจะเกิดความผิดพลาดและนำไปสู่การสูญเสียด้านคุณภาพ และค่าใช้จ่าย จึงพึงพาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่อยู่ใกล้ชิดกับการผลิต ต้องการบุคลากรที่กล้าตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงาน

และการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ผู้ประกอบการจึงรับรู้วัฒนธรรมองค์การของตนเอง ในลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ศรีไชย (2015) ศึกษา รูปแบบวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานในองค์กรมีความคิดเห็นว่างค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบราชการที่เน้นการบังคับบัญชา และเป็นความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพานันท์ ธีระปัญญา (2557) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของวรางคณา เอกอัจฉริยา และทิพพินนา สมุทรานนท์ (2558) ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานรับโทรศัพท์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และแบบราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารธุรกิจที่ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นธุรกิจที่มีการดำเนินการมาอย่างยาวนาน ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจที่เริ่มต้นจากธุรกิจครอบครัว ผู้ประกอบการจึงเรียนรู้การบริหาร การจัดการ และวัฒนธรรมองค์การอย่างต่อเนื่องตามประสบการณ์ที่บริหาร จึงทำให้มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันทั้งในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารธุรกิจ สอดคล้องกับ สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557) ศึกษา พบว่าพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุริรัตน์ พิมพ้ออ่อน และ จริญญา ปานเจริญ (2558) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานโรงแรมลักซอร์ นนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และพบว่า พนักงานโรงแรมลักซอร์ นนทบุรี ที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ แผนงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพานันท์ ธีระปัญญา (2557) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่นที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุ งาน และสาขาที่จบที่ต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารองค์กร หรือผู้ประกอบการหากจะมีการกำหนดนโยบาย หรือเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านใด ด้านหนึ่งควรเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การของตนเองก่อนเพื่อให้สามารถวินิจฉัยทิศทางพฤติกรรมแนวคิด และการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งยังช่วยให้สามารถคาดคะเนผลสำเร็จของนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้
2. วัฒนธรรมองค์การสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์การหรือธุรกิจ เพียงแต่ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เช่น ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการจะต้องแสดงออกถึงบทบาท ทักษะ ความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ต้องการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาประสิทธิผลองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานในองค์กร

2. ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกับความสำเร็จขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

ทิพานันท์ ชีระปัญญา. (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกับกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรางคณา เอกอัจฉริยา และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2558). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒ วิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(14), 77-95.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

ศิริรัตน์ ศรีไชย. (2015). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิจัย มทร. กรุงเทพ, 8 (2), 1-15.

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2557). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุรรัตน์ พิมพ์อ่อน และ จริญญา ปานเจริญ. (2558). การรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์การของพนักงานโรงแรมลักซอร์ นนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Daft, R. L. (2002). **The leadership experience**. Orlando, Florida: Harcourt College.

Felipe, C. M., Roldan, J. L., & Leal-Rodriguez, A. J. (2017). Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility. **Sustainability**, 9(2354), 1-23.

Garvic, G., Sormaz, G., & Illic, D. (2016). The impact of organizational culture on the ultimate performance of a company. **Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review**, 3-4 (2016), 25-30.

Lukasik, K. (2014). The Importance of Organizational Culture for Entrepreneurship in Family Businesses. **Journal of Intercultural Management**, 6(4) 87-97.

Rodriguez, R. P., & Hechanova, R. M. (2014). A Study of Culture Dimensions, Organizational Ambidexterity, and Perceived Innovation in Teams. **Journal of Technology and Management Innovation**, 9(3), 21-33.

Seifari, M. K., & Amoozadeh, Z. (2014). The Relationship of Organizational Culture and Entrepreneurship with Effectiveness in Sport Organizations. **Annals of Applied Sport Science**, 2(3), 51-60.