

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัท A

น้อมลาก แก้วชื่น

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2558

THE STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE ASSOCIATED WITH
EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES' PERFORMANCE
A CASE STUDY OF A COMPANY

Normlarp Kaewshun

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program in Business Japanese

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2015

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา
บริษัท A

โดย

น้อมลาก แก้วชื่น
บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

สาขาวิชา

ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ)

..... กรรมการ
(ดร. วนิดา วาดีเจริญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

น้อมลาก แก้วชื่น : การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท A อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดา นาสมบุญณ์, 85 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อเปรียบเทียบลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในบริษัท A จำนวน 150 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย กลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานกับองค์กร 1-5 ปี

ผลการวิจัยระดับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยให้ความสำคัญกับด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ($\bar{X}=3.62$) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ($\bar{X}=3.53$) วัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ ($\bar{X}=3.49$) และวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ($\bar{X}=3.43$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับสูง โดยให้ความสำคัญกับด้านวิธีการ ($\bar{X}=3.74$) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านเวลา ($\bar{X}=3.67$) ด้านปริมาณ ($\bar{X}=3.59$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=3.56$) และด้านคุณภาพ ($\bar{X}=3.54$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.606$) ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.528$) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.521$) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.486$)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย

ลายมือชื่อนักศึกษา

สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ปีการศึกษา 2558

NORMLARP KAEWSHUN : THE STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE ASSOCIATED WITH EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES' PERFORMANCE : A CASE STUDY OF A COMPANY. ADVISOR : DR. BOONYADA NASOMBOON, 85 PP.

The objective of this research is to study about the relationship between organizational culture factor and the effectiveness of employees' performance, and to compare whether different personal characteristics affected to the effectiveness of employees' performance. The sample is 150 employees of Company A. The questionnaire was used as data collecting tool. Furthermore, the convenience sampling was applied, and the data was analyzed by Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Sample Mean Comparison, One-way Analysis of Variance and Correlation Coefficient of Pearson.

From the research results, it was found that most respondents were women who have the age between 25-35 years old, and they are single. In addition, they have educational level lower than bachelor degree, and also have work position as operating officer. The average income per month is lower than 15,000 baht, and the period of employment is 1-5 years.

According to the research result in organization level, it was found that the employees have emphasized on all aspects of corporate culture in high level that they give priority in task-oriented culture ($\bar{X}=3.62$) in the first place. The second is focused on the role culture ($\bar{X}=3.53$), leader culture ($\bar{X}=3.49$), and existential culture ($\bar{X}=3.43$) respectively.

The research results in level of Effectiveness of Employees' Performance suggested that the employees emphasized on all aspects of performances in high level that they focused on implement/ methods ($\bar{X}=3.74$) in the first place. The second is time ($\bar{X}=3.67$), quantity ($\bar{X}=3.59$), expense ($\bar{X}=3.56$) and quality ($\bar{X}=3.54$).

From the research results of relationship between organizational culture factor and the effectiveness of employees' performance, it was found that existential culture has high relationship with performance effectiveness ($r=0.606$) whereas average relationship was found in leader culture ($r=0.528$), role culture ($r=0.521$) and task-oriented culture ($r=0.486$).

In addition, it was also discovered that different personal factors (educational level, work position and income per month) resulted in different work performances.

Graduate School
Field of Study Business Japanese
Academic Year 2015

Student's Signature.....
Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงคณะอาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่นทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ และดร. วนิดา วาดีเจริญ ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการและกรรมการในการสอบรายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ ดังนั้นทางผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณท่านต่างๆ เหล่านี้เป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม ตลอดจนบิดามารดาที่ให้อำลัใจในการทำสารนิพนธ์ด้วยดีเสมอมา จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีสุดท้ายนี้ทางผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจเพื่อนำไปใช้ในการประกอบความรู้ในอนาคต หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

น้อมลาก แก้วชื่น

TNI

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูป	ฏ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
สมมติฐานงานวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
หลักการพื้นฐาน	7
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
3 วิธีดำเนินการวิจัย	18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
การรวบรวมข้อมูล	20
การวิเคราะห์ข้อมูล	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	25
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร.....	29
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	
การปฏิบัติงานของพนักงาน.....	34
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	40
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับ	
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	61
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปผลการวิจัย	64
อภิปรายผลการวิจัย	68
ข้อเสนอแนะ.....	70
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	72
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	78
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	85

สารบัญตาราง

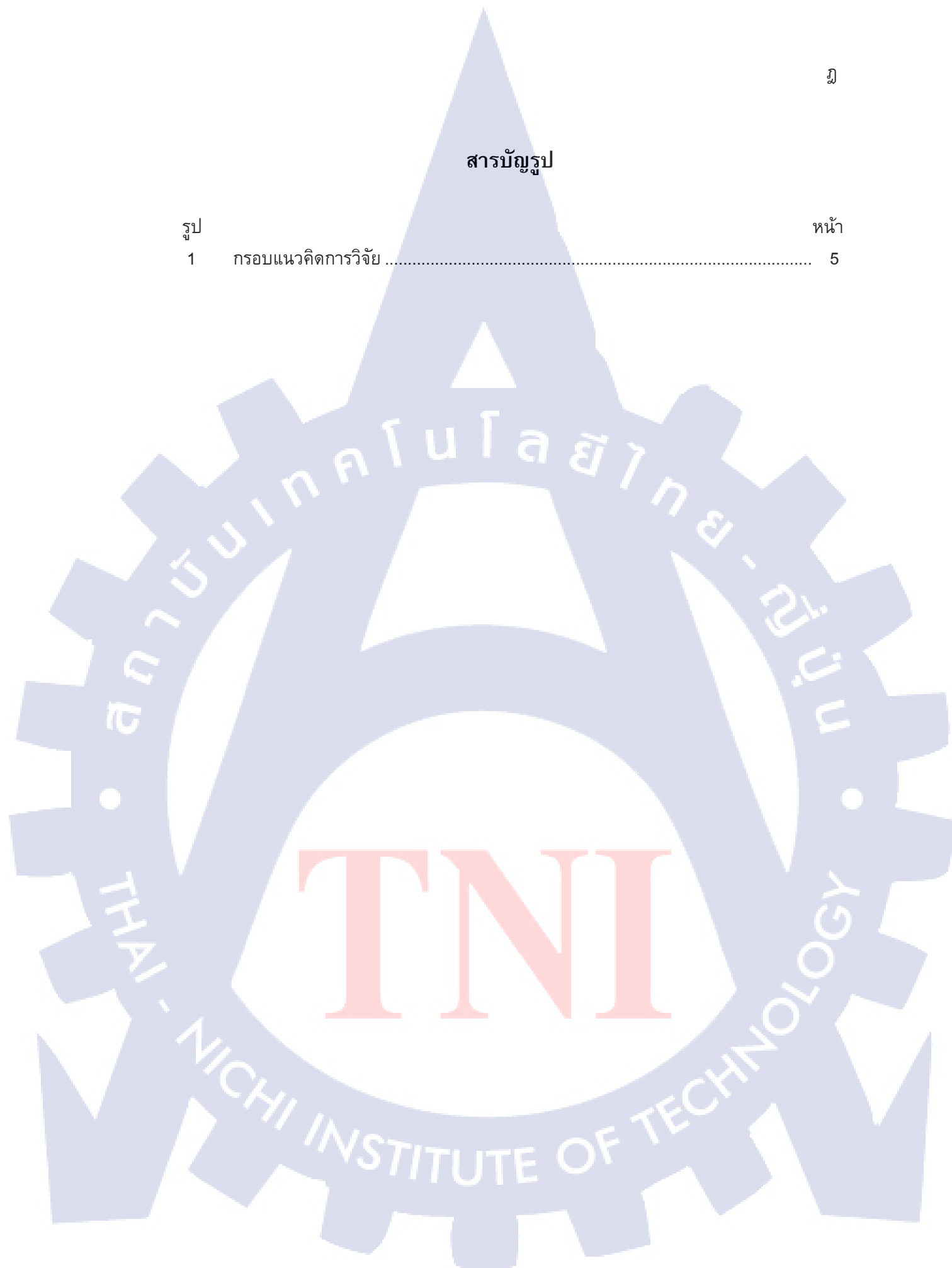
ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	1
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	26
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	26
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม	27
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	27
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	28
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
8 ระดับความสำคัญของด้านต่างๆของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	29
9 ระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	30
10 ระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	31
11 ระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะตัว บุคคลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	32
12 ระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	33
13 ระดับความสำคัญของด้านต่างๆของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน	34
14 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	35
15 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	36
16 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านวิธีการโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	38
18 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	39
19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	40
20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	42
21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	44
22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	46
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	48
24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	50
25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	52
26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	55
27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	57
28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	59
29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน.....	62

สารบัญรูป

รูป	หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย
	5



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่ทุกฝ่ายกำลังตื่นตัวกับการร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community AEC) ซึ่งเริ่มประกาศอย่างเป็นทางการในปลายปี 2558 ย้อนกลับไปก่อนที่จะมีการประกาศอย่างเป็นทางการ จะเห็นได้ว่าหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีการวางแผนเตรียมความพร้อมกันอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถคว้าโอกาสทางธุรกิจได้ก่อนใคร และเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกันได้ จำเป็นที่องค์กรจะต้องสร้างความพร้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเงินทุน ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการตลาด และด้านการผลิตหรือบริการ โดยเฉพาะด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรในการขับเคลื่อนและผลักดันกลยุทธ์ต่างๆ ที่องค์กรวางไว้ หากองค์กรมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

การสร้างความพร้อมในด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมรอบตัว และสังคมโลก จะต้องเริ่มจากรากฐานของวัฒนธรรมองค์กร Schein กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่หล่อหลอมบุคลากรในองค์กรให้มีความเชื่อ ความเชื่อ วิธีการทำงาน และพฤติกรรมในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมเหล่านี้ของพนักงานมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงเป็นผู้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในแนวเดียวกันของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สามารถควบคุมพฤติกรรมที่สำคัญขององค์กรได้ ช่วยสร้างพื้นฐานทางความได้เปรียบในการแข่งขันความสามารถที่แตกต่างจากองค์กรอื่น และคู่แข่งจะเลียนแบบได้ยาก

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2555 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์กรนั้นๆ เห็นได้ว่าในองค์กรใหญ่ๆ จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเป็นของตัวเองเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลกำไร วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น และในองค์กรใหญ่ๆ เหล่านี้จะมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีความชัดเจนโดดเด่น และมีแนวทางหลากหลายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพที่สูงขึ้นขององค์กร

นอกจากนี้แล้ว รุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2555 : 2) ยังกล่าวอีกว่า สมาชิกภายในองค์กรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน เป็นวิถีชีวิตที่คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติสืบต่อๆ กันมา จนกลายเป็นนิสัย และความเคยชิน และกลายเป็นส่วนประกอบขององค์กรไม่ว่าจะเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณี แนวทางในการปฏิบัติภายในองค์กร วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน และเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการบริหารและแก้ไขอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจ น่าเชื่อถือ มีภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งนำมาสู่การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว

ในปัจจุบันหลายองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่องค์กรสร้างขึ้นมาเพื่อจะบอกให้พนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรของเรามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไรเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสนับสนุนเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ให้มีอุปสรรคที่จะทำให้ขั้นตอนความเจริญเติบโตขององค์กร วัฒนธรรมเป็นเรื่องนามธรรม แต่สมาชิกในองค์กรทุกคนสามารถรับรู้ได้ด้วยความรู้สึก การพบเห็น และความเข้าใจ

องค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และจะต้องพยายามส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กร ทำให้พนักงานตระหนักรู้ถึงพฤติกรรมกลุ่มร่วมกัน และรู้ว่าจะต้องปฏิบัติงานไปในทิศทางใดเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้ แต่จากสภาพในปัจจุบันพบว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพลดลงเรื่อยๆ พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ตามเวลาที่กำหนด ละเลยการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ทำให้คุณภาพของงานไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในกรณีของฝ่ายผลิตจะมีการปฏิบัติงานกับเครื่องจักร เนื่องจากพนักงานละเลยขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง มีการผลิตชิ้นงานที่ไม่ได้มาตรฐานออกมาเกินกว่าจำนวนที่ยอมรับได้ และเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง ปี 2558 เกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน 3 ครั้ง/ปี บริษัทมีต้นทุนเพิ่มขึ้น

ดังนั้นแล้วผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท A เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ว่าในบริษัทกรณีศึกษา พนักงานให้ความสำคัญกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรด้านใดและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอต่อผู้บริหารขององค์กรเพื่อพิจารณาให้มีการส่งเสริมการกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน และเข้มแข็ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อลดต้นทุน เพิ่มกำไร และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางด้านธุรกิจขององค์กร

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษาดังนี้ คือ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท A จำนวน 150 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพ

- 1.1.4 การศึกษา
- 1.1.5 ตำแหน่งงาน
- 1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

1.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

- 1.2.1 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท
- 1.2.2 วัฒนธรรมที่เน้นงาน
- 1.2.3 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล
- 1.2.4 วัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านคุณภาพ
- 2.2 ด้านปริมาณ
- 2.3 ด้านเวลา
- 2.4 ด้านวิธีการ
- 2.5 ด้านค่าใช้จ่าย

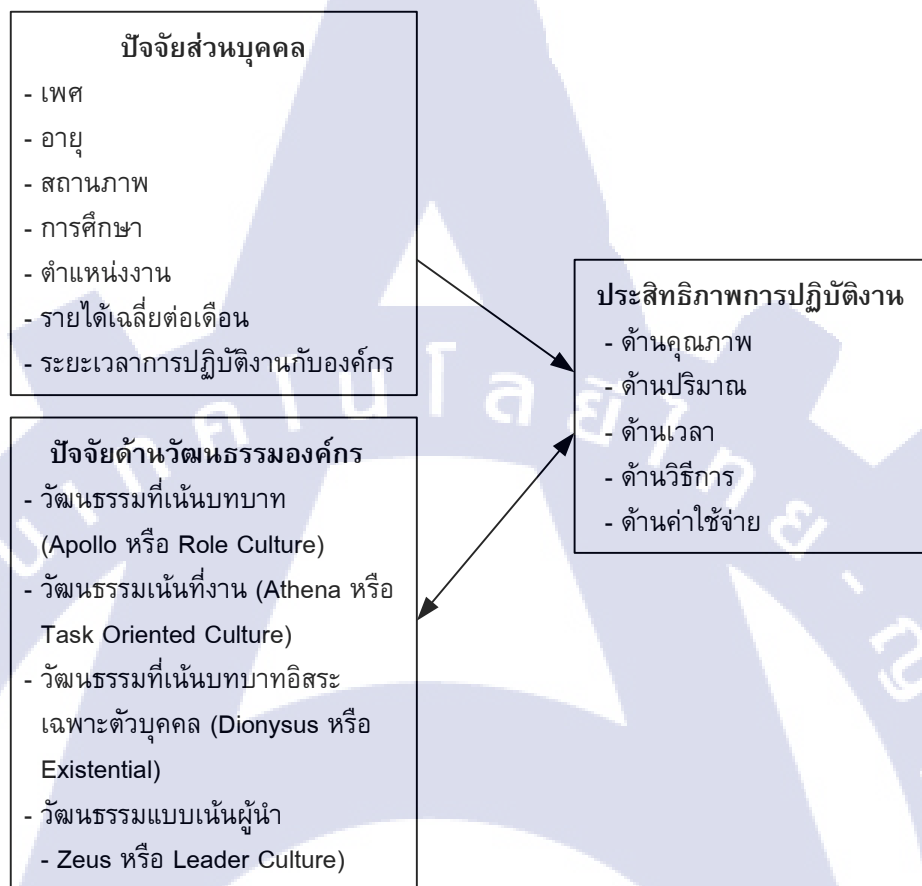
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังรูปที่ 1

TNI

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ทำให้เกิดความเข้าใจถึงระดับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ผู้บริหารใช้ผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบัน
2. รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปของเงินที่พนักงานได้รับจากจากองค์กร
3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในองค์กร
4. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่หล่อหลอมบุคลากรในองค์กรให้มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการทำงาน และพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4.1 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างองค์กรถูกกำหนดไว้ชัดเจน และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจนทั่วทั้งองค์กร

4.2 วัฒนธรรมเน้นทีมงาน หมายถึง วัฒนธรรมที่สนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาทักษะ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่มีการริเริ่มใหม่อยู่เสมอ เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม งานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร

4.3 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล หมายถึง พนักงานในองค์กรจะสามารถกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความอิสระในการทำงานสูง ชื่อเสียงและประสิทธิภาพขององค์กรมาจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลากหลาย

4.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบผู้นำ วัฒนธรรมที่ผู้นำมีบทบาทสำคัญ มีกลุ่มบริหารให้คำปรึกษา และเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจนโยบายแนวทาง และแผนงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ โครงสร้างองค์กรขนาดกะทัดรัด แต่ครอบคลุมมีความรวดเร็วและคล่องตัวในการตอบสนองต่อข่าวสาร และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

5. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยวิธีการที่ง่าย รวดเร็ว มีปริมาณมาก มีคุณภาพสูง และประหยัด

6. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทกรณีศึกษา ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพื้นฐาน

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท A ผู้ศึกษาได้สรุปแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

พินาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552 : 222) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) คือ สิ่งที่ทำหน้าที่ในฐานะเป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอด และเติบโตต่อไปได้

สมยศ นาวิการ (2546 : 79) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบของค่านิยม สมมติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองร่วมของ “วิถีทางที่เรากระทำกันอยู่ ณ ที่นี้” บางครั้งวัฒนธรรมองค์กรหมายถึง วัฒนธรรมบริษัท เนื่องจากแนวคิดของวัฒนธรรมมักจะถูกใช้อธิบายสภาพแวดล้อมภายในบริษัท แต่แนวความคิดของวัฒนธรรมสามารถอธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไรด้วย

มัลลิกา ดันสอน (2544 : 159) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณีที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวของพนักงานในองค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็น การติดต่อสื่อสาร และระเบียบวินัยในองค์กร เป็นต้น โดยสมาชิกแต่ละคนรับรู้ และเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) โดยการที่ต้องแสดงบทบาท และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะทำให้ได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์กร

วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 396) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กร คือการสร้างของค่านิยมและความเชื่อ โดยสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงาน ให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กรวัฒนธรรม องค์กรวัฒนธรรมองค์กรแบบไหนที่มีอยู่ใน องค์กรที่สามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษ ของตัวองค์กร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการ พัฒนาองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวองค์กรได้เป็นอย่างมาก

ไซน์ (รุจารินทร์ จิตต์แก้ว. 2555 : 10; อ้างอิงจาก Schien. 1997 : 12) ได้อธิบาย ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงรูปแบบของข้อสมมติฐานที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการ ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน และจะถูก สอนให้แก่สมาชิกทั้งหลายให้รับทราบในแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อให้รู้จัก และรู้สึกต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น สามารถนิยามวัฒนธรรมองค์กรได้ ว่าเป็นค่านิยมและความเชื่อที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร ให้มีการรับรู้ร่วมกัน แสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว สำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม ขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นรากฐานที่ฝังลึกในระบบบริหารและวิธีการ ปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ทำให้องค์กรอยู่รอดและประสบผลสำเร็จ และบุคลากรทุก คนมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน

2. แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ ชาร์ลส์ แฮนดี้

ชาร์ลส์ แฮนดี้ (รุจารินทร์ จิตต์แก้ว. 2555 : 12; อ้างอิงจาก Charles Handy. 1995) รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆ ของเทพ เจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้น ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะ ที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการ บริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจนทั่ว องค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่ง ค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและ ความอยู่รอดต่อไปขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใดๆ

2. วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีม

จะถูกจัดเป็นโครงการโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบในการพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง รู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายซึ่งจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

4. วัฒนธรรมแบบผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทาง และแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่มีความครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2542 : 130) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุ บุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความเร็วและความราบเรียบ

ธงชัย สันติวงศ์ (2537 : 30) ได้อธิบายว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างทรัพยากร และความมั่งคั่งเก็บไว้ภายใน เพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้รองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์จากภายนอกได้ด้วย

สมใจ ลักษณะ (2544 : 7) ได้อธิบายว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

กันตยา เพิ่มผล (2541 : 2) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึงขนาดและความสามารถของความสำเร็จ หรือบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเอง และองค์กร

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) ได้อธิบายถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมาย รวมถึง ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายขึ้นกว่าเดิม

2. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน; และพลาวแมน (คทาวุข พรหมายน. 2545 : 9; อ้างอิงจาก Peterson; and Plowman. 1989) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการ เงินที่ มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

คนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ดังนั้นนักวิชาการสื่อสารบางกลุ่มจึงเชื่อว่าพฤติกรรมสื่อสารของบุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจึงน่าจะแตกต่างกันด้วยเนื่องจากบุคคลที่อยู่ในแต่ละกลุ่มประชากรย่อมจะมีกิจกรรมและการดำเนินชีวิตตลอดจนการมีเวลาว่างต่างกัน (ปรเม สตะเวทิน. 2538 : 112-118) กล่าวว่าการวิเคราะห์ผู้รับสารเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับสารเพื่อวางแผนในการสื่อสารกับผู้รับสารซึ่งวิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมากในกรณีของการสื่อสารกลุ่มใหญ่และการสื่อสารมวลชนนั้นก็คือการจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์นั้นได้แก่

1. อายุจากการวิจัยทางจิตวิทยาพบว่าคนเราเมื่อมีอายุมากขึ้นโอกาสที่จะเปลี่ยนใจหรือถูกชักจูงใจจะน้อยลง นอกจากนั้นอายุยังเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรมโดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่มีความหลากหลายที่แตกต่างกันเนื่องมาจากคนที่ต่างวัยกันมีประสบการณ์ชีวิตแตกต่างกันคนที่มีความหลากหลายมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าเพื่อความบันเทิงในการฟังวิทยุเช่นคนที่มีความหลากหลายมักจะฟังรายการที่หนักๆ ไม่ค่อยฟังดนตรีสมัยใหม่

2. เพศการวิจัยทางจิตวิทยาได้แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิดค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกันผู้หญิงมักจะเป็นคนที่มีจิตใจอ่อนไหวมักถูกชักจูงใจได้ง่ายกว่าผู้ชาย ผู้ชายให้เหตุผลและจดจำได้มากกว่าผู้หญิง ผู้ชายมีความสามารถในการคาดคะเนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้มากกว่าผู้หญิง และผู้หญิงมักจะโทษตัวเองเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในขณะที่ผู้ชายมักจะโทษคนอื่นหรืออุปสรรคอื่นๆ แต่ไม่โทษตัวเอง

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจหมายถึงอาชีพรายได้เชื้อชาติและชาติพันธุ์ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวการวิจัยทางจิตวิทยาได้ชี้ให้เห็นว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้รับสารมีอิทธิพลอย่างมากต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารและสารสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมต่างกันมีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติค่านิยมเป้าหมายที่ต่างกันคนที่มีความพื้นฐานทางครอบครัวย่อมมองโลกมีแนวความคิดอุดมการณ์มีค่านิยมต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน นอกจากครอบครัวและอาชีพแล้ว รายได้ตลอดจนเชื้อชาติก็มีบทบาทสำคัญต่อผู้รับสารด้วย รายได้ของคนย่อมเป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคนตลอดจนสามารถกำหนดความคิดของคนเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมต่างๆ และคนต่างเชื้อชาติกันย่อมมีวัฒนธรรมย่อยแต่ละเชื้อชาติที่คอยกำกับค่านิยมทัศนคติความคิดพฤติกรรมของคนในเชื้อชาติแตกต่างกัน

4. การศึกษาคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกันในยุคสมัยที่ต่างกันในระบบการศึกษาที่ต่างกันในสาขาวิชาที่ต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิดอุดมการณ์และความต้องการที่แตกต่างกันไปคนที่มีการศึกษาสูงหรือความรู้ดีจะได้เปรียบอย่างมากเพราะคนเหล่านี้มีความรู้กว้างขวางหลายเรื่องมีความเข้าใจสารได้ดีแต่เป็นคนไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ โดยทั่วไปคนที่มีการศึกษาสูงมักจะใช้สื่อมวลชนมากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่อประเภทอื่น

5. ระดับตำแหน่งของบุคคลในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลอาจทำให้เกิดความแตกต่างกันในการสื่อสาร บุคคลที่มีตำแหน่งภายในองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะได้รับข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งภายในองค์กรต่ำ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งภายในองค์กรต่ำจึงมักเป็นบุคคลที่ขาดข่าวสารอยู่เสมอ และตำแหน่งงานเป็นการ

บ่งบอรายละเอียดของอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งรวมทั้งระบุถึงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละหน้าที่ด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545 : 241)

6. อายุงานเมื่อบุคคลประกอบอาชีพในองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลาสั้นๆ บุคคลนั้นจะเกิดความผูกพันกับหน่วยงานและยอมรับสภาพความเป็นอยู่กฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนที่ใช้ปฏิบัติอยู่ซึ่งต่างจากบุคคลทำงานเป็นระยะเวลานานกว่าที่มักจะไม่มีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานตลอดจนไม่ยอมรับสภาพและกฎเกณฑ์ต่างๆภายในองค์กรและอายุงานหรือประสบการณ์ในอดีตเป็นบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อถือว่าสิ่งต่างๆจะสามารถบรรลุผลสำเร็จ และข้อผิดพลาดซึ่งเกิดขึ้นถือว่าเป็นข้อแนะนำในอนาคตทัศนคตินี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้บริหารทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ (2545 : 285) เมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาความสามารถและมีประสบการณ์ในงานมากขึ้นแต่ความสามารถของพนักงานในการตีความสารที่ได้รับในแง่มุมมองของพนักงานหน่วยงานอื่นๆ กลับลดลงเนื่องจากพนักงานจะยึดติดกับความนึกคิดที่เกิดขึ้นจากการทำงานในหน่วยงานซึ่งจะเป็นตัวกีดขวางการทำความเข้าใจของพนักงานในหน่วยงานอื่นสภาพการณ์เช่นนี้ได้เกิดขึ้นและกระจายไปทั่วทุกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันและทั่วทุกระดับสายงานการบังคับบัญชา (นิชดา เตรีมชัยศรี. 2543 : 16)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญ บุญฉวย (2556) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและระดับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ของศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.374 ถึง 4.970 และพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม ต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายคู่ เท่ากับ 0.335 ถึง 0.762 ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ ในระดับสูง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ เมื่อศึกษาร่วมกันพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.60 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรม

องค์การ แต่ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ -0.053

สิริกร สุขสุดไพศาล (2556) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการทดสอบสมมติฐานในปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานครในด้านวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะความเป็นเพศชาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05 ตามลำดับ ในขณะที่ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรับผิดชอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานครมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะความเป็นเพศชาย

อภิชนญา บุญเจริญ (2556 : 77-79) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 32-41 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-3 ปี สถานภาพโสด และมีอาชีพพนักงานองค์กรของรัฐ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมเน้นความรู้สึกเป็นชุมชน วัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่ และวัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน อาชีพ วัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจ วัฒนธรรมสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร และวัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2555) ศึกษาเรื่องอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 64 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 48.3 มีสถานะโสด ร้อยละ 55.8 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.8 มีระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 79.1 มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 47.3 มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 40.1 (2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท มีค่าเฉลี่ย 7.34 โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมเน้นทีมงาน มีค่าเฉลี่ย 7.37 โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบ

วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีค่าเฉลี่ย 7.37 โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมที่เน้นผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 7.35 (3) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ย 7.18 โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มีค่าเฉลี่ย 6.69 โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสวัสดิการด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 6.62 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงวัฒนธรรมเน้นงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (3) ปัจจัยด้านสวัสดิการกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สุตารัตน์ โยธาภิบาล (2554) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานอำเภอเมืองนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์กรของอำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2. ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของอำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 3. วัฒนธรรมองค์กรมีความเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน หมายความว่าวัฒนธรรมองค์กรอาจจะมีส่วนส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน

สมจินตนา คุ่มภัย (2553 : 4) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาธุรกิจในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ธุรกิจที่มีประสิทธิผลสูงมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงประสิทธิผลมากกว่าธุรกิจที่มีประสิทธิผลปานกลางบางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 2) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และ 3) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และพบว่า ธุรกิจที่มีประสิทธิผลสูงและปานกลาง มีวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลทุกลักษณะมากกว่าธุรกิจที่มีประสิทธิผลต่ำ ประกอบด้วย 1) มุ่งผลสำเร็จ 2) มุ่งเน้นลูกค้า 3) สร้างนวัตกรรม 4) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 5) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 6) ทำงานเป็นทีม 7) จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ลดการควบคุม 9) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และ 10) มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรที่เป็นธุรกิจทางการเงินในประเทศไทย เนื่องจากองค์กรที่มีประสิทธิผลสูง มีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าองค์กรที่มีประสิทธิผล ปานกลาง และต่ำตามลำดับ

ณัฐมล เลิศขวลิตานนท์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายธุรกิจต่างประเทศสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พนักงานส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี โดยที่เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน ส่วนระดับ การศึกษามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและการเติบโตในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจ ในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ส่วน ด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ที่ระดับ 0.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจทางด้านโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่ระดับ 0.001 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของ พนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมชาย โภคสวัสดิ์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้และตามความ ต้องการของบุคลากรพนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรม องค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรพนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ทั้ง 4 มิติ พบว่า มิติความ เหลื่อมล้ำของอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องเสนอแนะมากขึ้น รองลงมา คือ หัวหน้ามีลักษณะ การปกครอง และบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตยส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าไม่ค่อยจะ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปรับปรุงการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ การ แข่งขันระหว่างพนักงานมักทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำเทคนิค การทำงานแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติและเปรียบเทียบในองค์กร มิติความเป็นปัจเจกนิยม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ช่วยเหลือและพัฒนางานด้วยความ เป็นใจ รองลงมา คือ พนักงานจะสนใจเฉพาะในหน้าที่ของตน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง โดยไม่สนใจงานของผู้อื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ มีการแข่งขันกันในการทำงานระหว่างสมาชิก ภายในหน่วยงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง มิติความเป็นชายและความ เป็นหญิง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้น คู่กรณีมักแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ คนส่วนใหญ่สามารถเชื่อถือได้

ศิริพร มานกลาง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บีที ซีเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 23-33 ปี สถานภาพโสด

การศึกษาปริญญาตรี อายุงานไม่เกิน 5 ปี ทำงานในตำแหน่งพนักงาน และเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 25,000 บาท วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน และการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นที่มวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร และวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน การปฏิบัติงานของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงานผู้บังคับบัญชา ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคง ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

รดา มณีพรายพรรณ (2549) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18-27 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนมากน้อยกว่า 7 ปี และอยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานเป็นส่วนใหญ่ พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านการให้รางวัลและการลงโทษและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน ด้านการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศ ส่วนด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านบทบาทของหัวหน้าในการเป็นผู้ฝึกสอน ด้านวิสัยทัศน์และความสามารถในการโน้มน้าวของหัวหน้า ด้านแบบฉบับที่ดีของหัวหน้า ด้านการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน และด้านความไว้วางใจพนักงานของหัวหน้างาน ส่วนด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาและด้านความไว้วางใจพนักงานของหัวหน้างาน สามารถรวมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด ได้ในทิศทางเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการโดยรวม ด้านต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเวลาการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง

อัจฉรา บุบผามาลา (2548) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุอยู่ในระหว่าง 30-39 ปี และมีระดับตำแหน่งปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท และพนักงานส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส. ผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบทางการบริหารด้าน การวางแผน การจัดการองค์การ และการควบคุม สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 97.4

แสงเดือน เสียมไหม; และคณะ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัท กรุงเทพมหานครประกันชีวิต จำกัด และบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ปรัชญาโครงสร้างองค์การ นโยบาย การให้รางวัล บรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำ การประสานงานและการสนับสนุนจากองค์การ สัมพันธ์กับประสิทธิผล ของบริษัท กรุงเทพมหานครประกันชีวิตจำกัด ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านนโยบาย บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ สัมพันธ์กับประสิทธิผล ของ บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ซึ่งประสิทธิผลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความอยู่รอดขององค์การและความเจริญเติบโตขององค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทั้งหมดในบริษัทกรณีศึกษาจำนวน 190 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทกรณีศึกษาจำนวน 128.81 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตัวอย่างในตารางสถิติของ Yamane (1967) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่สามารถเชื่อถือได้จำนวน 128.8 ตัวอย่าง

การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{190}{1 + 190 \times 0.05^2}$$

$$n = 128.81 \text{ คน}$$

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

เพื่อความแม่นยำของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 150 ชุด และได้รับกลับมาทั้งหมด โดยพบว่ามีความสมบูรณ์เพื่อใช้ในการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) กับพนักงานในบริษัทกรณีศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นและปรับใช้จากแบบสอบถามที่มีอยู่แล้วโดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะตัวแปรที่จะศึกษาและนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ระดับตำแหน่งงาน, ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน, และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ตามแนวคิดของ Likert's Scale โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ตามแนวคิดของ Likert's Scale โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

3. ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาและความเหมาะสมของภาษา

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) จำนวน 30 ชุด เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรเท่ากับ 0.956 และค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.898 ถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้

การรวบรวมข้อมูล

ประเภทและแหล่งที่มาของข้อมูล (Source of Data) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท A" ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แบ่งตามแหล่งที่มาได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูล จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แนวคิดทฤษฎี ต่างๆ จากผู้ที่ได้รับการศึกษาเรื่องนี้ไว้ก่อนแล้ว โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มา หลักวิชาการ บทความ เพื่อประกอบอ้างอิงการวิจัย และ มีในกรอบที่วางไว้ในเบื้องต้น

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาโดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกจ่าย และขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าวจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมา ดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) เป็นการนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ ตามคู่มือการลงรหัส (Code Book)

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกใส่ไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และได้จัดทำรหัส (Code) และคู่มือการลงรหัสของแบบสอบถามที่ได้ลงรหัสกำกับไว้แล้ว และนำไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 เพื่อวิเคราะห์และอธิบายลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร โดยวิธีหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\text{Mean} = \bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\text{Standard Deviation} = \text{S.D.}$) แล้วแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับต่ำที่สุด

1.3 เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean= $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.) แล้วแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในสมมติฐาน มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 เพื่อวิเคราะห์และทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยตัวแปรเชิงกลุ่มคือ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลและตัวแปรเชิงปริมาณ คือ ประสิทธิภาพ โดยใช้ Independent Sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปรตามสมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้
ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556)

ค่าสัมประสิทธิ์	ความหมาย
0.00 - 0.02	แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก
0.21 - 0.40	แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
0.41 - 0.60	แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
0.61 - 0.80	แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
0.81 - 1.00	แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก

TNI

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ชุด และได้รับกลับมาทั้งหมด โดยพบว่ามีความสมบูรณ์เพื่อใช้ในการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับองค์กรโดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท, วัฒนธรรมที่เน้นงาน, วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพ, ด้านปริมาณ, ด้านเวลา, ด้านวิธีการ, และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ Independent Sample t-test ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 ตัวเลือก ตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ One-Way Analysis of Variance ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปรต้นคือ วัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเสนอผลการวิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
N	หมายถึง	ขนาดของประชากร (Population Size)
SD	หมายถึง	Standard Deviation
t	หมายถึง	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของค่าเฉลี่ย (ค่าสถิติ)
f	หมายถึง	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ)
Sig	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
H ₀	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	55	36.67
2. หญิง	95	63.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 95 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 63.33 ของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นเพศชายจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	21	14.00
25-35 ปี	89	59.33
36-45 ปี	34	22.67
46ปีขึ้นไป	6	4.00
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.33 รองลงมามีอายุ 36-45 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	76	50.67
สมรส	74	49.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.67 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.33

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	58.67
ปริญญาตรี	60	40.00
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	1.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการแผนก	6	4.00
หัวหน้าทีม	16	10.67
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	52	34.67
พนักงานปฏิบัติการ	76	50.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.67 รองลงมา คือ ระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าทีม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีระดับตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการแผนก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	72	48.00
15,001-20,000 บาท	49	32.67
20,001-25,000 บาท	19	12.67
25,001 บาทขึ้นไป	10	6.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.67 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	24	16.00
1-5 ปี	72	48.00
6-10 ปี	29	19.33
10 ปี ขึ้นไป	25	16.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-5 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 6-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 10 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ระดับความสำคัญของด้านต่างๆของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	3.53	0.620	สูง	2
วัฒนธรรมที่เน้นงาน	3.62	0.656	สูง	1
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	3.43	0.662	สูง	4
วัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ	3.49	0.700	สูง	3
รวม	4.95	3.52	สูงมาก	

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.62$) ลำดับที่สอง ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ($\bar{X} = 3.53$) ลำดับที่สาม ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ ($\bar{X} = 3.49$) และให้ความสำคัญกับด้านวัฒนธรรมแบบที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ($\bar{X} = 3.43$) เป็นลำดับสุดท้าย

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท

ตารางที่ 9 ระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทโดยใช้
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรของท่านมี การกำหนดโครงสร้าง ที่ชัดเจน	13 8.67%	70 46.67%	52 34.67%	12 8.00%	3 2.00%	3.52	0.841	สูง	2
2. องค์กรของท่าน กำหนดบทบาทหน้าที่ ในการทำงานไว้อย่าง ชัดเจน	14 9.33%	67 44.67%	51 34%	17 11.33%	1 0.67%	3.51	0.841	สูง	3
3. องค์กรของท่านมี กฎระเบียบข้อบังคับ ในกระบวนการ ปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	25 16.67%	72 48.00%	45 30.00%	8 5.33%	0 0.00%	3.76	0.792	สูง	1
4. องค์กรของท่าน ส่งเสริมให้พนักงาน เรียนรู้สภาพของ องค์กร	7 4.67%	68 45.33%	64 42.67%	9 6.00%	2 1.33%	3.46	0.738	สูง	4
5. องค์กรของท่าน ตระหนักถึงความ สำคัญของหน้าที่งาน และจัดพนักงานให้ ทำงานให้ตรงกับ ความสามารถ	5 3.33%	66 44.00%	62 42.33%	17 11.33%	0 0.00%	3.39	0.732	ปาน กลาง	5
รวม						3.53	0.620	สูง	

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่ององค์กรมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) และให้ความสำคัญกับการตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่งานและจัดพนักงานให้ทำงานให้ตรงกับความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.39$)

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน

ตารางที่ 10 ระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานโดยใช้
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการ วัดผลสำเร็จของงาน	20 13.33%	69 46.00%	54 36.00%	7 4.67%	0 0.00%	3.68	0.763	สูง	2
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นทีม	27 18.00%	75 50.00%	40 26.67%	7 4.67%	1 0.67%	3.80	0.811	สูง	1
3. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงาน ทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นทีม	24 16.00%	62 41.33%	48 32.00%	13 8.67%	3 2.00%	3.61	0.926	สูง	3
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดอำนาจ หน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม	13 8.67%	70 46.67%	57 38.00%	8 5.33%	2 1.33%	3.56	0.781	สูง	4
5. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนในการ พัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	16 10.67%	57 38.00%	63 42.00%	10 6.67%	4 2.67%	3.47	0.872	สูง	5
รวม						3.62	0.656	สูง	

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่ององค์กรส่งเสริมให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) และให้ความสำคัญกับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.47$)

วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล

ตารางที่ 11 ระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะตัวบุคคลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัฒนธรรมที่เน้น บทบาทอิสระ เฉพาะตัวบุคคล	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรให้อิสระใน การทำงานสูง	10 6.67%	36 24.00%	73 48.67%	23 15.33%	8 5.33%	3.11	0.931	ปาน กลาง	5
2. องค์กรของท่านมี บุคลากรที่มีความ สามารถหลากหลาย	11 7.33%	58 38.67%	67 44.67%	9 6.00%	5 3.33%	3.41	0.844	สูง	3
3. องค์กรของท่านให้ ความสำคัญในการ คัดเลือกพนักงานที่มี ความรู้ความสามารถ	6 4.00%	62 41.33%	65 43.33%	9 6.00%	8 5.33%	3.33	0.863	ปาน กลาง	4
4. องค์กรของท่าน มุ่งเน้นให้พนักงาน ปฏิบัติงานเต็มความ สามารถเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย	28 18.67%	72 48%	38 25.33%	10 6.67%	2 1.33%	3.76	0.880	สูง	1
5. ชื่อเสียงขององค์กร ของท่านเกิดจาก บุคลากรภายใน องค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ	7 4.67%	76 50.67%	59 39.33%	7 4.67%	1 0.67%	3.54	0.692	สูง	2
รวม						3.43	0.662	สูง	

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่ององค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) และให้ความสำคัญกับเรื่ององค์กรให้อิสระในการทำงานสูงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.11$)

วัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ

ตารางที่ 12 ระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ โดยใช้
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัฒนธรรมแบบเน้น ผู้นำ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้นำองค์กรของท่านเป็นผู้ที่ทำให้ องค์กรผ่านอุปสรรค และประสบความสำเร็จ	17 11.33 %	76 50.67 %	45 30.00 %	10 6.67%	2 1.33%	3.67	0.781	สูง	1
2. ผู้นำองค์กรของท่านมีกลุ่มผู้บริหารที่ สามารถเป็นที่ปรึกษา และแนะแนวทางใน การตัดสินใจ	17 11.33 %	76 50.67 %	45 30.00 %	10 6.67%	2 1.33%	3.64	0.822	สูง	3
3. กลุ่มผู้บริหารให้ความยอมรับในตัว ผู้นำองค์กร	18 12.00 %	74 49.33 %	44 29.33 %	9 6.00%	5 3.33%	3.61	0.897	สูง	2
4. องค์กรของท่านจะ คัดเลือกพนักงานที่มี ความสามารถตรงกับ งานที่ต้องการเท่านั้น	6 4.00%	70 46.67 %	52 34.67 %	15 10.00 %	7 4.67%	3.35	0.891	ปาน กลาง	4
5. องค์กรของท่านมี ปริมาณคนที่พอดีกับ งานไม่มากหรือน้อย จนเกินไป	10 6.67%	47 31.33 %	59 39.33 %	24 16.00 %	10 6.67%	3.15	0.995	ปาน กลาง	5
รวม						3.49	0.700	สูง	

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่ององค์กรมีผู้นำที่ทำให้
องค์กรผ่านอุปสรรคและประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$) และให้ความสำคัญกับ
เรื่ององค์กรมีปริมาณคนที่พอดีกับงานไม่มากหรือน้อยจนเกินไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.15$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 13 ระดับความสำคัญของด้านต่างๆของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านคุณภาพ	3.54	0.629	สูง	5
ด้านปริมาณ	3.59	0.605	สูง	3
ด้านเวลา	3.67	0.593	สูง	2
ด้านวิธีการ	3.74	0.581	สูง	1
ด้านค่าใช้จ่าย	3.56	0.668	สูง	4
รวม	3.62	0.497	สูง	

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในด้านวิธีการเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.74$) ลำดับที่สอง ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.67$) ลำดับที่สาม ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 3.59$) ลำดับที่สี่ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.56$) และลำดับที่ห้าเป็นลำดับสุดท้ายด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.54$)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านคุณภาพ

ตารางที่ 14 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพโดยใช้
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผลงานของท่าน ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนด เมื่อเทียบกับ มาตรฐาน	15 10.00%	61 40.67%	68 45.33%	6 4.00%	0 0.00%	3.57	0.727	สูง	1
2. ผลงานของท่านมี ความถูกต้องครบถ้วน และเป็นระเบียบ เรียบร้อย	11 7.33%	69 46.00%	61 40.67%	9 6.00%	0 0.00%	3.55	0.720	สูง	2
3. ท่านสามารถนำ ผลงานของท่านไปใช้ ประโยชน์ตาม เป้าหมายที่วางไว้	12 8.00%	62 41.33%	66 44.00%	10 6.67%	0 0.00%	3.51	0.740	สูง	3
รวม						3.54	0.629	สูง	

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานด้านคุณภาพจำแนกตามรายด้านพบว่า ผลงานของพนักงานผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดเมื่อ
เทียบกับมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.57$) และให้ความสำคัญกับการนำผลงานไปใช้
ประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.51$)

ด้านปริมาณ

ตารางที่ 15 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณโดยใช้
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ปริมาณงานครบ จำนวนตามแผนงานที่ วางไว้	12 8.00%	72 48.00%	60 40.00%	6 4.00%	0 0.00%	3.60	0.695	สูง	2
2. ท่านมีการวางแผน จัดสรรปริมาณงาน อย่างเหมาะสม	14 9.33%	64 42.67%	64 42.67%	7 4.67%	1 0.67%	3.55	0.756	สูง	3
3. ส่วนงานที่ท่าน รับผิดชอบเหมาะสม กับลักษณะของงาน	16 10.67%	71 47.33%	54 36.00%	8 5.33%	1 0.67%	3.62	0.774	สูง	1
รวม						3.59	0.605	สูง	

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานด้านปริมาณจำแนกตามรายด้านพบว่า ส่วนงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะของ
งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) และให้ความสำคัญกับการวางแผนจัดสรรปริมาณงานอย่าง
เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.55$)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ด้านเวลา

ตารางที่ 16 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาโดยใช้
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงานได้ ตามระยะเวลาที่ กำหนดเมื่อเทียบกับ มาตรฐาน	19 12.67%	75 50.00%	51 43.00%	5 3.3%	0 0.00%	3.72	0.725	สูง	2
2. การกำหนด มาตรฐานที่ใช้ในการ ทำงานเหมาะสมกับ ลักษณะของงานของ ท่าน	14 9.33%	67 44.67%	60 40.00%	7 4.67%	2 1.33%	3.56	0.781	สูง	3
3. ท่านมีการจัดสรร เวลาได้อย่างเหมาะสม ในกรณีทำงานเร่งด่วน	16 10.67%	83 55.33%	47 31.33%	4 2.67%	0 0.00%	3.74	0.680	สูง	1
รวม						3.67	0.593	สูง	

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานด้านเวลา จำแนกตามรายด้านพบว่า มีการจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมในกรณีทำงาน
เร่งด่วนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) และให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานที่ใช้ในการ
ทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.56$)

ด้านวิธีการ

ตารางที่ 17 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านวิธีการโดยใช้
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมกับงาน	14 9.33%	81 54.00%	51 34.00%	4 2.67%	0 0.00%	3.70	0.673	สูง	2
2. ท่านได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด	20 13.33%	89 59.33%	39 26.00%	2 1.33%	0 0.00%	3.85	0.653	สูง	1
3. ท่านมีอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน เช่น เครื่องมือและโปรแกรมคอมพิวเตอร์	23 15.33%	65 43.33%	53 35.33%	7 4.67%	2 1.33%	3.67	0.841	สูง	3
รวม						3.74	0.581	สูง	

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านวิธีการ จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) และให้ความสำคัญกับเรื่องอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน เช่น เครื่องมือและโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.67$)

ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 18 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ได้กำหนด	12 8.00%	58 38.67%	61 40.67%	18 12.00%	1 0.67%	3.41	0.829	สูง	3
2. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของบริษัทอย่างต่อเนื่อง	14 9.33%	68 45.33%	60 40.00%	5 3.33%	3 2.00%	3.57	0.789	สูง	2
3. ท่านมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า	24 16.00%	63 42.00%	58 38.67%	5 3.33%	0 0.00%	3.71	0.773	สูง	1
รวม						3.56	0.668	สูง	

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$) และให้ความสำคัญกับการควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.41$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบ 2 กลุ่มตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้ Independent Sample t-test ในกรณีที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นที่เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้ One-Way Analysis of Variance หากพบความแตกต่างของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตามใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยส่วนบุคคล(เพศอายุ สถานภาพการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร) ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพ	ชาย	55	3.56	0.663	0.349	0.728
	หญิง	95	3.53	0.612		
ด้านปริมาณ	ชาย	55	3.56	0.598	-0.422	0.673
	หญิง	95	3.61	0.611		
ด้านเวลา	ชาย	55	3.70	0.545	0.371	0.711
	หญิง	95	3.66	0.621		
ด้านวิธีการ	ชาย	55	3.64	0.570	-1.536	0.127
	หญิง	95	3.79	0.584		
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	55	3.56	0.685	-0.065	0.949
	หญิง	95	3.56	0.661		
รวม	ชาย	55	3.60	0.474	-0.300	0.765
	หญิง	95	3.63	0.512		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.765 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.728 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.673 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.711 นั่นคือไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.127 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการ ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.949 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าเพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพ	ต่ำกว่า 25 ปี	21	3.65	0.488	1.402	0.245
	25-35 ปี	89	3.53	0.653		
	36-45 ปี	34	3.43	0.654		
	46 ปีขึ้นไป	6	3.94	0.443		
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่า 25 ปี	21	3.46	0.500	0.460	0.711
	25-35 ปี	89	3.61	0.627		
	36-45 ปี	34	3.59	0.620		
	46 ปีขึ้นไป	6	3.72	0.574		
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 25 ปี	21	3.73	0.479	0.856	0.465
	25-35 ปี	89	3.67	0.573		
	36-45 ปี	34	3.60	0.705		
	46 ปีขึ้นไป	6	4.00	0.558		
ด้านวิธีการ	ต่ำกว่า 25 ปี	21	3.56	0.475	1.144	0.333
	25-35 ปี	89	3.76	0.562		
	36-45 ปี	34	3.75	0.682		
	46 ปีขึ้นไป	6	4.00	0.558		
ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่า 25 ปี	21	3.41	0.536	0.691	0.559
	25-35 ปี	89	3.58	0.692		
	36-45 ปี	34	3.57	0.689		
	46 ปีขึ้นไป	6	3.83	0.624		
	ต่ำกว่า 25 ปี	21	3.56	0.341	0.790	0.501
	25-35 ปี	89	3.63	0.494		
	36-45 ปี	34	3.59	0.582		
	46 ปีขึ้นไป	6	3.90	0.489		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.501 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.245 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.711 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.465 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.333 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.559 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพ	โสด	76	3.56	0.643	0.335	0.738
	สมรส	74	3.52	0.620		
ด้านปริมาณ	โสด	76	3.55	0.600	-0.789	0.431
	สมรส	74	3.63	0.611		
ด้านเวลา	โสด	76	3.62	0.564	-1.059	0.291
	สมรส	74	3.73	0.620		
ด้านวิธีการ	โสด	76	3.69	0.603	-0.956	0.341
	สมรส	74	3.78	0.558		
ด้านค่าใช้จ่าย	โสด	76	3.50	0.659	-1.075	0.284
	สมรส	74	3.62	0.676		
สม	โสด	76	3.59	0.515	-0.872	0.385
	สมรส	74	3.66	0.478		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.385 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.738 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.431 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.291 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.341 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.284 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สมมติฐานข้อที่ 1.4

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	3.45	0.630	2.688	0.071
	ปริญญาตรี	60	3.64	0.610		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	4.17	0.707		
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	3.50	0.551	2.499	0.086
	ปริญญาตรี	60	3.71	0.667		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	4.00	0.000		
ด้านเวลา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	3.61	0.547	1.716	0.183
	ปริญญาตรี	60	3.75	0.651		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	4.17	0.236		
ด้านวิธีการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	3.64	0.555	3.610	0.029
	ปริญญาตรี	60	3.87	0.598		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	4.17	0.236		
ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	3.51	0.659	0.926	0.399
	ปริญญาตรี	60	3.62	0.687		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	4.00	0.000		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	3.54	0.443	3.272	0.041*
	ปริญญาตรี	60	3.72	0.554		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	4.10	0.236		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.041 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.071 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.086 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.183 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.029 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.399 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี
ด้านคุณภาพ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี	-0.19 (0.070)	
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0.71 (0.112)	0.52 (0.245)
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี	0.20 (0.046)*	
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0.50 (0.248)	0.29 (0.495)
ด้านเวลา	ต่ำกว่าปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี	0.14 (0.158)	
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0.56 (0.189)	0.42 (0.327)
ด้านวิธีการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี	0.24 (0.015)*	
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0.53 (0.196)	0.29 (0.475)
ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่าปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี	0.11 (0.323)	
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0.38 (0.433)	-0.38 (0.433)

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี	0.18 (0.034)*	
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0.56 (0.114)	-0.38 (0.280)

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีในภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีในด้านปริมาณ พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ แตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีในด้านวิธีการ พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านวิธีการ แตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

สมมติฐานข้อที่ 1.5

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพ	ผู้จัดการแผนก	6	3.72	0.534	2.971	0.034
	หัวหน้าทีม	16	3.83	0.571		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	52	3.63	0.642		
	พนักงานปฏิบัติการ	76	3.40	0.614		
ด้านปริมาณ	ผู้จัดการแผนก	6	3.56	0.655	.833	0.478
	หัวหน้าทีม	16	3.69	0.577		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	52	3.67	0.624		
	พนักงานปฏิบัติการ	76	3.52	0.595		
ด้านเวลา	ผู้จัดการแผนก	6	3.72	0.743	2.328	0.077
	หัวหน้าทีม	16	3.94	0.389		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	52	3.75	0.629		
	พนักงานปฏิบัติการ	76	3.56	0.574		
ด้านวิธีการ	ผู้จัดการแผนก	6	3.72	0.743	4.577	0.004**
	หัวหน้าทีม	16	3.94	0.327		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	52	3.92	0.605		
	พนักงานปฏิบัติการ	76	3.57	0.554		
ด้านค่าใช้จ่าย	ผู้จัดการแผนก	6	3.72	0.953	4.809	0.003**
	หัวหน้าทีม	16	3.94	0.586		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	52	3.70	0.634		
	พนักงานปฏิบัติการ	76	3.38	0.636		

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
รวม	ผู้จัดการแผนก	6	3.69	0.699	4.351	0.006**
	หัวหน้าทีม	16	3.87	0.348		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	52	3.73	0.517		
	พนักงานปฏิบัติการ	76	3.49	0.460		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.034 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.478 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.77 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.004 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.029 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.003 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการแผนก	หัวหน้าทีม	พนักงาน/เจ้าหน้าที่
ด้านคุณภาพ	ผู้จัดการแผนก			
	หัวหน้าทีม	0.11 (0.707)		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	-0.09 (0.724)	-0.21 (0.247)	
	พนักงานปฏิบัติการ	-0.32 (0.225)	-0.43 (0.012)*	-0.22 (0.045)*
ด้านปริมาณ	ผู้จัดการแผนก			
	หัวหน้าทีม	0.13 (0.650)		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	0.12 (0.653)	-0.01 (0.934)	
	พนักงานปฏิบัติการ	-0.04 (0.883)	-0.17 (0.309)	-0.16 (0.156)
ด้านเวลา	ผู้จัดการแผนก			
	หัวหน้าทีม	0.22 (0.443)		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	0.03 (0.912)	-0.19 (0.264)	
	พนักงานปฏิบัติการ	-0.16 (0.518)	-0.38 (0.021)*	-0.19 (0.075)

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการแผนก	หัวหน้าทีม	พนักงาน/เจ้าหน้าที่
ด้านวิธีการ	ผู้จัดการแผนก			
	หัวหน้าทีม	0.22 (0.424)		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	0.19 (0.423)	-0.02 (0.897)	
	พนักงานปฏิบัติการ	-0.15 (0.536)	-0.36 (0.020)*	-0.34 (0.001)**
ด้านค่าใช้จ่าย	ผู้จัดการแผนก			
	หัวหน้าทีม	0.22 (0.486)		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	-0.02 (0.933)	-0.24 (0.196)	
	พนักงานปฏิบัติการ	-0.35 (0.208)	-0.56 (0.002)**	-0.32 (0.006)**
รวม	ผู้จัดการแผนก			
	หัวหน้าทีม	0.18 (0.441)		
	พนักงาน/เจ้าหน้าที่	0.04 (0.831)	-0.13 (0.334)	
	พนักงานปฏิบัติการ	-0.20 (0.323)	-0.38 (0.005)**	-0.25 (0.005)**

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าทีม และระดับพนักงานปฏิบัติการในภาพรวม พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าทีมมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.38

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าทีม และระดับพนักงานปฏิบัติการในด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าทีมมีระดับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.56

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน/ เจ้าหน้าที่และระดับพนักงานปฏิบัติการในด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่มีระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็น พนักงานปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.32

สมมติฐานข้อที่ 1.6

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	72	3.47	0.649	1.802	0.149
	15,001-20,000 บาท	49	3.66	0.551		
	20,001-25,000 บาท	19	3.37	0.666		
	25,001 บาทขึ้นไป	10	3.77	0.704		
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	72	3.47	0.533	2.831	0.040
	15,001-20,000 บาท	49	3.78	0.629		
	20,001-25,000 บาท	19	3.51	0.632		
	25,001 บาทขึ้นไป	10	3.67	0.754		
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 15,000 บาท	72	3.59	0.502	1.886	0.135
	15,001-20,000 บาท	49	3.78	0.611		
	20,001-25,000 บาท	19	3.58	0.744		
	25,001 บาทขึ้นไป	10	3.93	0.717		
ด้านวิธีการ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	72	3.60	0.547	3.668	0.014
	15,001-20,000 บาท	49	3.93	0.613		
	20,001-25,000 บาท	19	3.67	0.444		
	25,001 บาทขึ้นไป	10	3.93	0.663		

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่า 15,000 บาท	72	3.49	0.674	1.378	0.252
	15,001-20,000 บาท	49	3.71	0.603		
	20,001-25,000 บาท	19	3.42	0.727		
	25,001 บาทขึ้นไป	10	3.63	0.777		
รวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	72	3.53	0.439	3.227	0.024
	15,001-20,000 บาท	49	3.77	0.496		
	20,001-25,000 บาท	19	3.51	0.538		
	25,001 บาทขึ้นไป	10	3.79	0.649		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.024 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.149 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.040 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.135 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.014 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.252 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท
ด้านคุณภาพ	ต่ำกว่า 15,000 บาท			
	15,001-20,000 บาท	0.19 (0.107)		
	20,001-25,000 บาท	-0.10 (0.520)	-0.29 (0.086)	
	25,001 บาทขึ้นไป	0.29 (0.164)	0.11 (0.623)	0.40 (0.105)
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่า 15,000 บาท			
	15,001-20,000 บาท	0.31 (0.005)**		
	20,001-25,000 บาท	0.04 (0.812)	-0.27 (0.090)	
	25,001 บาทขึ้นไป	0.19 (0.334)	-0.12 (0.575)	0.16 (0.497)
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 15,000 บาท			
	15,001-20,000 บาท	0.19 (0.076)		
	20,001-25,000 บาท	0.00 (0.953)	-0.20 (0.202)	
	25,001 บาทขึ้นไป	0.35 (0.084)	0.15 (0.460)	0.35 (0.125)

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท
ด้านวิธีการ	ต่ำกว่า 15,000 บาท			
	15,001-20,000 บาท	0.32 (0.002)**		
	20,001-25,000 บาท	0.06 (0.658)	-0.26 (0.093)	
	25,001 บาทขึ้นไป	0.33 (0.085)	0.01 (0.967)	0.27 (0.230)
ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่า 15,000 บาท			
	15,001-20,000 บาท	0.22 (0.081)		
	20,001-25,000 บาท	-0.07 (0.685)	-0.29 (0.113)	
	25,001 บาทขึ้นไป	0.14 (0.526)	-0.07 (0.749)	0.21 (0.415)
รวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท			
	15,001-20,000 บาท	0.25 (0.007)**		
	20,001-25,000 บาท	-0.02 (0.897)	-0.26 (0.047)*	
	25,001 บาทขึ้นไป	0.26 (0.113)	0.02 (0.928)	0.28 (0.145)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000-20,000 บาท ในภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท ในภาพรวม พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.26

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท ในด้านปริมาณ พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท ในด้านวิธีการ พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการ แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

สมมติฐานข้อที่ 1.7

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านคุณภาพ	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.65	0.633	0.307	0.820
	1-5 ปี	72	3.51	0.608		
	6-10 ปี	29	3.52	0.658		
	10 ปี ขึ้นไป	25	3.53	0.680		
ด้านปริมาณ	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.58	0.661	0.261	0.853
	1-5 ปี	72	3.56	0.602		
	6-10 ปี	29	3.68	0.607		
	10 ปี ขึ้นไป	25	3.59	0.580		

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ด้านเวลา	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.76	0.525	0.781	0.506
	1-5 ปี	72	3.60	0.602		
	6-10 ปี	29	3.75	0.568		
	10 ปี ขึ้นไป	25	3.72	0.657		
ด้านวิธีการ	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.76	0.525	0.191	0.903
	1-5 ปี	72	3.60	0.602		
	6-10 ปี	29	3.75	0.568		
	10 ปี ขึ้นไป	25	3.72	0.657		
ด้านค่าใช้จ่าย	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.43	0.543	2.656	0.051
	1-5 ปี	72	3.49	0.659		
	6-10 ปี	29	3.86	0.652		
	10 ปี ขึ้นไป	25	3.56	0.750		
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	24	3.62	0.414	0.526	0.665
	1-5 ปี	72	3.58	0.490		
	6-10 ปี	29	3.71	0.492		
	10 ปี ขึ้นไป	25	3.64	0.598		

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.665 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.820 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.853 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.506 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.903 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.051 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย เพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 : วัฒนธรรมองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

H_1 : วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

วัฒนธรรมองค์กร	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	0.521	0.000**	ปานกลาง
วัฒนธรรมที่เน้นงาน	0.486	0.000**	ปานกลาง
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	0.606	0.000**	สูง
วัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ	0.528	0.000**	ปานกลาง
รวม	0.629	0.000**	สูง

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง ($r=0.629$) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r=0.521$)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r=0.486$)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง ($r=0.606$)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ($r=0.528$)



TNI

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 150 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท A
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท A
3. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ซึ่งในการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 95 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 63 และเป็นเพศชายจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 89 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-45 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และ อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4

ด้านสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 76 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 51 และสถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 88 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ด้านตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 76 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมา มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ระดับหัวหน้าทีม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 72 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-5 ปี จำนวน 72 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 6-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 10 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17 และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

พนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) เป็นอันดับหนึ่ง ลำดับสองคือ ด้านวัฒนธรรมที่เบืบทบาท ($\bar{X} = 3.53$) ลำดับสามคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ ($\bar{X} = 3.49$) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ($\bar{X} = 3.49$) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ($\bar{X} = 3.62$) พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการส่งเสริมให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) และให้ความสำคัญกับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.47$)

ด้านวัฒนธรรมที่เบืบทบาท ($\bar{X} = 3.53$) พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) และให้ความสำคัญกับการตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่งานและจัดพนักงานให้ทำงานให้ตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.39$)

ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่ทำให้องค์กรผ่านอุปสรรคและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$) และให้ความสำคัญกับเรื่องปริมาณคนที่พอดีกับงานไม่มากหรือน้อยจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.15$)

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องมุ่งเน้นให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) และให้ความสำคัญกับเรื่องอิสระในการทำงานสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.11$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

พนักงานให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านวิธีการ ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) เป็นอันดับหนึ่ง ลำดับสองคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.67$) ลำดับสามคือ ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 3.59$) ลำดับสี่คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.56$) และด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.54$) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านวิธีการ พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) และให้ความสำคัญกับอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน เช่น เครื่องมือและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.67$)

ด้านเวลา พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมในกรณีทำงานเร่งด่วน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) และให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.56$)

ด้านปริมาณ พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) และให้ความสำคัญกับการวางแผนจัดสรรปริมาณงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.55$)

ด้านค่าใช้จ่าย พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$) และให้ความสำคัญกับการควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ได้กำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.41$)

ด้านคุณภาพ พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องผลงานผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.57$) และให้ความสำคัญกับการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.51$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา วิธีการ และค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา วิธีการ และค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า สถานภาพโสดกับแต่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา วิธีการ และค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา วิธีการ และค่าใช้จ่ายที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ เวลา และ ค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน แต่มีผลต่อ ด้านปริมาณ และ วิธีการ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณ และ วิธีการ แตกต่าง กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน แต่มีผลต่อ ด้านคุณภาพ เวลา วิธีการ และ ค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้าทีม และ ตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพแตกต่างกับ ผู้จัดการแผนก และพนักงานปฏิบัติการ และพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้าทีม มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา แตกต่างกับ ผู้จัดการแผนก พนักงาน/เจ้าหน้าที่ และพนักงานปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้าทีม และ ตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านวิธีการ แตกต่างกับผู้จัดการแผนก และพนักงานปฏิบัติการ และพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้าทีม และ ตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกับผู้จัดการแผนกและพนักงานปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน แต่มีผลต่อ ด้านปริมาณ และด้านวิธีการ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณ แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้าน

วิธีการ แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมในระดับ สูง เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมรายด้าน เป็นดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีประเด็นที่จะอภิปราย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ตามความคิดเห็นของพนักงาน พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมสูงมาก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานรับรู้ได้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน และวัฒนธรรมนั้นเป็นเครื่องมือกำหนดพฤติกรรมการทำงานโดยไม่รู้ตัว เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมด้านเน้นงานเป็นอันดับหนึ่ง โดยพนักงานเห็นว่าองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่นที่สุดขององค์กรนี้ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้น้ององค์กรทุกระดับ ลำดับที่สองคือ พนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท โดยพนักงานเห็นว่าองค์กรมีระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานเข้าใจระเบียบปฏิบัติในหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ลำดับที่สาม คือ พนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นผู้นำ พนักงานเห็นว่าผู้น้ององค์กรเป็นผู้ที่ทำให้องค์กรผ่านอุปสรรคและประสบความสำเร็จ แสดงว่า ผู้น้ององค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และพนักงาน

ให้ความเคารพเชื่อถือเป็นตัวผู้นำองค์กร ลำดับสุดท้ายพนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล พนักงานเห็นว่าองค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2. จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตามความคิดเห็นของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า องค์กรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านวิธีการ เป็นอันดับหนึ่ง โดยพนักงานเห็นว่าตนเองสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างเข้มงวด ลำดับที่สองพนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยพนักงานเห็นว่า ตนเองสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมในกรณีที่มีงานเร่งด่วน ลำดับที่สามคือ พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณ โดยพนักงานเห็นว่าส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะของงาน ลำดับที่สี่ พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยพนักงานเห็นว่าตนเองใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า และสุดท้ายคือ ด้านคุณภาพ พนักงานเห็นว่าผลงานของตนเองผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน

3. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลจากการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รดา มณีพรายพรรณ. 2549) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด พบว่า ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ และวิธีการ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณ และวิธีการ แตกต่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท

พนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ เวลา วิธีการ และค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกับ ตำแหน่งหัวหน้าทีม, พนักงาน/เจ้าหน้าที่ และผู้จัดการแผนก

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ และวิธีการ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณ และวิธีการ แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป

4. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อองค์กรในระดับสูง ($r=0.629$) แสดงให้เห็นว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้พนักงานทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อองค์กร เข้าใจขอบเขตเนื้อหางานที่ต้องรับผิดชอบ มีการปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และให้ความเคารพต่อผู้นาองค์กร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (แสงเดือน เสียมไหม; และคณะ. 2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัท กรุงเทพมหานครชีวิต จำกัด และบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของบริษัท

เมื่อพิจารณาในความสัมพันธ์ประเด็นย่อย เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r=0.528$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r=0.486$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง ($r=0.606$) และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r=0.528$) อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้พนักงานเกิดการรับรู้และสามารถปฏิบัติงานออกมาในรูปแบบเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรใดไม่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งหรือไม่สามารถผลักดันให้พนักงานรับรู้ถึงวัฒนธรรมในองค์กรได้ ผลงานที่ออกมาจะไม่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่องวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท A ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ และวิธีการแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ

ปริญญาโท เนื่องจากพนักงานมีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน และมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างเข้มงวดแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ซึ่งควรจัดการฝึกอบรมโดยแยกกลุ่มระหว่าง พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และปริญญาโท ออกจากกัน เช่นการฝึกอบรม ณ จุดปฏิบัติงาน (On Job Training) เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ณ จุดที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และคิดวิธีแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง รวมถึง มีความรู้และทักษะถึงขั้นสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองให้ง่าย รวดเร็ว ได้ผลงานตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้แล้ว องค์กรควรมีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ภายนอกให้กับพนักงานด้วยเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ และส่งเสริมให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานระหว่างกัน ทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจทำให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพ วิธีการ และค่าใช้จ่าย แตกต่างกับ ตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่, หัวหน้าทีม และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านเวลา แตกต่างกับหัวหน้าทีมด้วย เนื่องจาก พนักงานในแต่ละตำแหน่ง มีการจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมในกรณีที่มีงานเร่งด่วน มีผลงานผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการจูงใจพนักงาน โดยการเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น ให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อจูงใจให้ระดับพนักงานปฏิบัติการมีการพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านปริมาณ และด้านวิธีการ แตกต่างจาก พนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท เนื่องจากมีความเหมาะสมของงานที่รับผิดชอบ และมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเข้มงวด แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดสรรลักษณะงานให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ หากมีการเพิ่มงาน หรือ หน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากเดิม ก็ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงานผู้นั้นด้วย และควบคุมการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเข้มงวดต่อพนักงานที่มีรายได้ทุกระดับเท่าเทียมกัน แม้จะเป็นพนักงานที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงน้อยนิด แต่ก็ต้องควบคุมให้ทำงานตามขั้นตอนที่ถูกต้องอย่างเคร่งครัด อีกทั้งควรเพิ่มการจูงใจ โดยการเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษแก่พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง เคร่งครัด อีกด้วย ซึ่งอาจจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง องค์กรควรมีการส่งเสริมการกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรให้ชัดเจน และเข้มแข็ง และส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ได้ถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเดียวกัน และพบว่าด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง เนื่องจากพนักงานเห็นว่างค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย องค์กรจึงควรทำหน้าที่สนับสนุนเครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความรู้ในการปฏิบัติงานของตัวบุคคล ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Team Work) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (Good Work Place) และเครื่องมือที่จำเป็น ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังที่กล่าวมาแล้วนี้ คาดว่าจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยจิตใจ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารแบบผู้นำสไตล์ญี่ปุ่น อันจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น



บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ศทวรุฑ พรหมายน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐมล เลิศขวลิตานนท์. (2553). ทศนคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ สำนักงานใหญ่. วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และ การบริหารธุรกิจ. 3(2) : 57-59
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2542). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2537). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิชดา เติร์มชัยศรี. (2543). การเปิดรับข่าวสาร ความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์ในการสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประมะ สตะเวทิน. (2538). หลักนิเทศศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญ บุญฉลุย. (2556). วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (พัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชาย รัตนติลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี : ริงค์ บียอนด์ บัคส์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รดา มณีพรายพรรณ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด. สารนิพนธ์ บท.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุจารินทร์ จิตต์แก้ว. (2555). **อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเชียร วิทยอุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร ม่านกลาง. (2552). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**.

วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหาร). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ชรรมสาร.

สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สถาบัน

ราชภัฏสวนสุนันทา.

สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). **อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาธุรกิจวิสาหกิจในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.

(รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมชาย โภคสวัสดิ์. (2553). **วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และตามความต้องการของ**

บุคลากร พนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร. อุบลราชธานี : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สิริกกร สุขสุดไพศาล. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.

(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุดาร์ตน์ โยธาบริบาล. (2554). **วัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานอำเภอเมืองนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- แสงเดือน เสียมไหม; และคณะ. (2540). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์การ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบ บริษัท
กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด และบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด.
(รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิชนา บุญเจริญ. (2556). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อการเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา บุญผาผา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Peterson; and Plowman. (1989). Business Organization and Management. 5th ed.
Illinois : Irwin.
- Yamane. (1967). **Taro Statistic : An Introductory Analysis**. New York : Harper &
Row.



TNI



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เนื่องจากมีข้อความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์และมีคุณค่าอย่างมากต่อการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำถามด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมแบบเน้นผู้นำ

ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

น้อมลาก แก้วชื่น

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 คำถามด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

1. ☐ ชาย

2. ☐ หญิง

2. อายุ

1. ☐ ต่ำกว่า 25 ปี

2. ☐ 25-35 ปี

3. ☐ 36-45 ปี

4. ☐ 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. ☐ โสด

2. ☐ สมรส

4. ระดับการศึกษา

1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ☐ ปริญญาตรี

3. ☐ ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. ระดับตำแหน่งงาน

1. ☐ ผู้บริหาร

2. ☐ ผู้จัดการแผนก

3. ☐ หัวหน้าทีม

4. ☐ พนักงาน/เจ้าหน้าที่

5. ☐ พนักงานปฏิบัติการ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. ☐ 15,001-20,000 บาท

3. ☐ 20,001-25,000 บาท

4. ☐ 25,001-30,000 บาท

5. ☐ 30,001-35,000 บาท

6. ☐ 35,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

1. ☐ น้อยกว่า 1 ปี

2. ☐ 1-5 ปี

3. ☐ 6-10 ปี

4. ☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และ วัฒนธรรมแบบเห็นผู้นำ

ให้ท่านเลือกระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของท่านมีมากน้อยเพียงใด โดยระดับความคิดเห็น มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กร มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กร มาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กร ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กร น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กร น้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท					
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน					
2. องค์กรของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
3. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน					
4. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้สภาพขององค์กร					
5. องค์กรของท่านตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่งานและจัดพนักงานให้ทำงานให้ตรงกับความสามารถ					
วัฒนธรรมที่เน้นงาน					
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน					
7. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม					
8. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. องค์กรของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
10. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล					
11. องค์กรของท่านให้อิสระในการทำงานสูง					
12. องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลาย					
13. องค์กรของท่านให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ					
14. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
15. ชื่อเสียงขององค์กรของท่านเกิดจากบุคลากรภายในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ					
วัฒนธรรมแบบเห็นผู้นำ					
16. ผู้นำองค์กรของท่านเป็นผู้ที่ทำให้องค์กรผ่านอุปสรรคและประสบความสำเร็จ					
17. ผู้นำองค์กรของท่านมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาและแนะแนวทางในการตัดสินใจ					
18. กลุ่มผู้บริหารให้ความยอมรับในตัวผู้นำองค์กร					
19. องค์กรของท่านจะคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถตรงกับงานที่ต้องการเท่านั้น					
20. องค์กรของท่านมีปริมาณคนที่พอดีกับงานไม่มากหรือน้อยจนเกินไป					

ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

ให้ท่านเลือกระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรของท่านมี
 มากน้อยเพียงใด โดยระดับความคิดเห็น มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด

ระดับ 4 ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน น้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพ					
1. ผลงานของท่านผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นระเบียบเรียบร้อย					
3. ท่านสามารถนำผลงานของท่านไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้					
ด้านปริมาณ					
4. ปริมาณงานของท่าน ครบจำนวนตามแผนงานที่วางไว้					
5. ท่านมีการวางแผนจัดสรรปริมาณงานอย่างเหมาะสม					
6. ส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะของงาน					
ด้านเวลา					
7. ท่านปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					
8. การกำหนดมาตรฐานที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะของงานของท่าน					

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. ท่านมีการจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมในกรณีทำงานเร่งด่วน					
ด้านวิธีการ					
10. ท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมกับงาน					
11. ท่านได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด					
12. ท่านมีอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงานเช่น เครื่องมือและโปรแกรมคอมพิวเตอร์					
ด้านค่าใช้จ่าย					
13. ท่านสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ได้ที่ได้กำหนด					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง					
15. ท่านมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า					