

Relationships between Organization Culture and Work Effectiveness of Employee in a Wire and Cable Company in Rayong Province

Nuttawut Chareonrang^{1*}, Akkawan Sangwipak

¹ Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Si Racha Campus,
Chonburi 20130, Thailand

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) study the level organizational culture and the level Work Effectiveness of Employee in organization. 2) compare Work Effectiveness in organization who have different personal characteristics and 3) study relationship between organizational culture and Work Effectiveness of employees in organization. Samples are 239 employees in a Wire and Cable Company in Rayong Province. Data were collected by questionnaires and analyzed by application program of computer. Statistics used were: frequency, percentage, means, standard deviation. Inferential statistics were 2-samples t-test, One-Way ANOVA-F-test and Pearson product moment correlation coefficient.

The result revealed that 1) the level of the overall organizational culture and the level Work Effectiveness of Employee was in the high level; 2) the employees with different sex, age, education level employment time in organization and income per month in had statistically significant different on overall teamwork at 0.05 level.; 3) there was a positive correlation between organizational culture and Work Effectiveness of Employee (The Constructive Styles, Passive / Defensive Styles, Aggressive/Defensive Styles) with statistically significant at 0.01 level.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 11 March 2020

Accepted 4 April 2020

Available online

25 December 2020

Keyword:

Organizational culture

(วัฒนธรรมองค์การ),

Work Effectiveness

(ประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงาน)

*Author e-mail address: nuttawut_ch@outlook.com, akkawan@hotmail.co.uk

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง

ณัฐวุฒิ เจริญรุ่ง¹, อัครวรรณ แสงวิภาค

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, ชลบุรี 20230, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร 2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง จำนวน 239 คน ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ทำโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) วัฒนธรรมองค์การ แบบวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-เฉื่อยชา วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ Eastern Economic Corridor (EEC) เป็นนโยบายเชิงวิสัยทัศน์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยกำหนดกรอบในการพัฒนาพื้นที่นำร่อง 3 จังหวัดของภูมิภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นรากฐานอุตสาหกรรมในการผลิตที่สำคัญของประเทศ ปัจจุบันได้รับความร่วมมือด้านการลงทุนจากภาครัฐรวมถึงหน่วยงานภาคเอกชนในการปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคระบบการคมนาคมและการขนส่งสินค้า เช่น การขนส่งทางราง การขนส่งทางถนน การขนส่งทางน้ำ รวมถึงการขนส่งทางอากาศ ที่สามารถเชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน เพื่อสร้างแรงดึงดูดให้นักลงทุนเข้ามาลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

โดยอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิลสำหรับใช้ในงานโครงสร้างสาธารณูปโภค ระบบขนส่งสาธารณะและงานโครงสร้างอาคาร ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และยังสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560– 2564) ในด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเครือข่ายเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของประเทศให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ตลอดจนการพัฒนาาระบบขนส่งและโลจิสติกส์ ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจให้ครอบคลุมและสามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ ซึ่งทำให้บริษัทที่ผลิตเกี่ยวกับสายไฟและเคเบิลนั้นได้รับผลกระทบในเชิงบวกทางตรง

กับองค์กร โดยทุกองค์กรต้องการให้ธุรกิจของตนเติบโตและมีความได้เปรียบในการแข่งขันตลอดเวลา จึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงบุคลากรในองค์กรที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบแก่องค์กร แต่ต้องอาศัยการเชื่อมโยงของบุคลากรให้เข้ากับองค์กรด้วยค่านิยมต่างๆ ภายในองค์กร และเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมนี้แสดงออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรนั้นเปรียบเสมือนสิ่งที่หล่อรวมองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว และเกิดความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถช่วยควบคุมการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้วางไว้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่สำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมา ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร (เมทีนี คงเจริญ, 2561) โดยความสำเร็จขององค์กรนั้น อาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร และการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อม

นอกเหนือจากนั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้น ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิภาพนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่าการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) โดยปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรนั้น เป็น

เป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารของทุกองค์กร มีความต้องการบรรลุถึง ซึ่งสามารถที่จะยืนยันได้ทุกสาขาวิชาที่อยู่ในขอบเขตของศาสตร์ทางด้านการจัดการ ได้ทำการค้นคว้าโดยมีเป้าหมาย เพื่อมุ่งช่วยเหลือผู้บริหารให้บริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น (นุกูล ชื่นพัก, 2561) และมีส่วนช่วยให้สามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จทางธุรกิจ อีกทั้งยังทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญของพนักงานในองค์การประกอบด้วย ด้านคุณภาพของผลงาน (Quality of work) ปริมาณผลงาน (Quantity of Work) และด้านทันเวลา (Timing of Work) ตลอดจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การจะเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะช่วยชี้ถึงความอยู่รอดขององค์การ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การ และความสัมพันธระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง โดยผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงองค์การให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจและการแข่งขันทางธุรกิจตามการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ในยุคปัจจุบัน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การต้องการได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

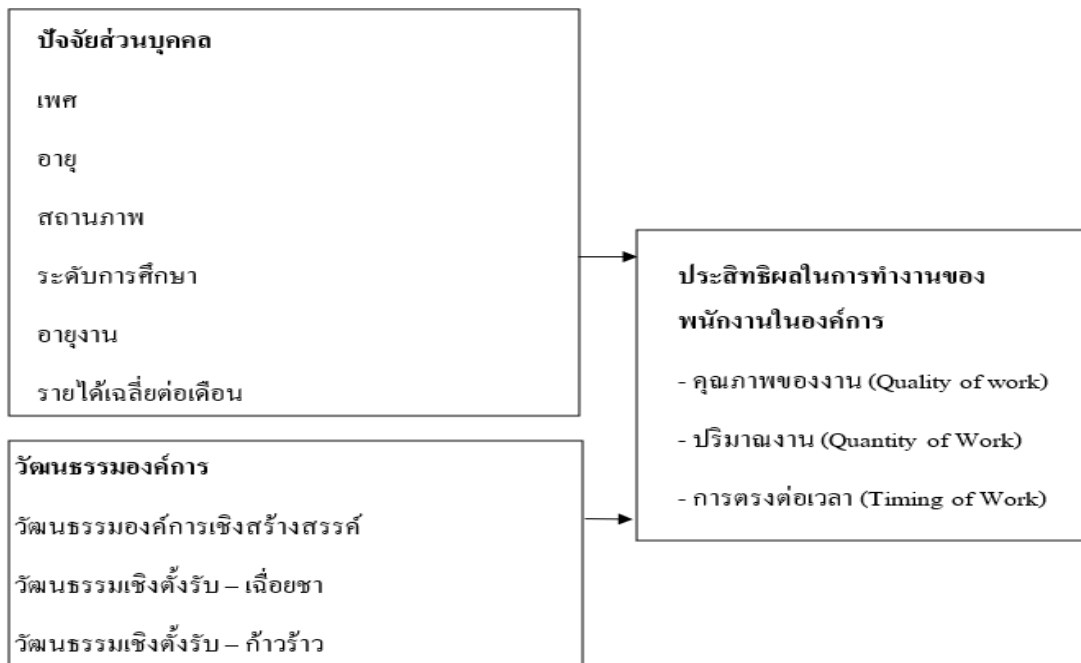
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ Cook and Lafferty (1989) เน้นถึงการอธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ โดยวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยนำมาจากแนวคิดทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิตร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจ รวมทั้งทฤษฎีผู้นำจากแนวคิดทั้งหมดประกอบกัน โดยทฤษฎีพบว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยมุ่งความสำคัญกับการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และคอยสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) วัฒนธรรมเชิงคั่งรับ-เงือชา หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและ

พฤติกรรมที่แสดงออกที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของพนักงาน และมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลเหนือกว่าการทำงาน 3) วัฒนธรรมเชิงคั่งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงานเหนือกว่าความพึงพอใจของพนักงานในองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน Chermers and Ayman (1985) ได้ใช้เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถแบ่งการวัดประสิทธิผลเป็น 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของผลงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ตามระยะเวลาหรือตามมาตรฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ คุณภาพของงานนั้นต้องมีความถูกต้อง เรียบร้อย และครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ได้กำหนดเอาไว้ 2) ด้านปริมาณงาน จำนวนผลงานที่สำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน

ที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรทำได้ในเวลา หรือมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กำหนดความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน 3) การตรงต่อเวลา ความสม่ำเสมอในการทำงาน ตลอดปี และการตรงต่อเวลา เช่น การมีข้อมูลพร้อมเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความต้องการ ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาเปรียบเทียบ ประโยชน์ที่จะได้รับจากรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้น (นุกูล ชื่นพิง, 2561)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้ศึกษาผลงานของ คณิศร พรไกรเนตร (2557) ซึ่งศึกษาในกลุ่มข้าราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 248 คน โดยผลวิจัยในครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ทำการศึกษาผลงานของ อัชฌา กาญจนพิบูลย์ (2553) ซึ่งศึกษาในครั้งนี้พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรเชิงตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรเชิงตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้น

ประสิทธิผลขององค์กร เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าประสิทธิผลขององค์กรนั้นอยู่ระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกัน มีประสิทธิผลองค์กรที่ต่างกัน นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ความความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรแบบการตั้งรับ-เฉื่อยชานั้น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กร แต่สำหรับวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว นั้น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร

วิธีดำเนินงานวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 239 คน (ข้อมูล เดือนสิงหาคม 2562) ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลพนักงานทั้งหมดทุกคนในองค์กร

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยด้านวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 22 ข้อ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวน 20 ข้อ และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำนวน 21 ข้อ โดยมีการปรับปรุงคัดแปลงและนำมาสร้างรวมเป็นข้อคำถามทั้งหมด 63 ข้อ มาจาก

แนวความคิดของ Cook and Lafferty, (1989)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามแนวคิด Chermers and Ayman. (1985) โดยวัดผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของผลงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ และการตรงต่อเวลา จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 ข้อ

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน หมายถึง

- | | |
|---|------------------------------------|
| 5 | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด |
| 4 | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความมาก |
| 3 | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความปานกลาง |
| 2 | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความน้อย |
| 1 | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความน้อยที่สุด |

ในส่วนของการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item-objective congruence: IOC) ที่สามารถยอมรับได้ว่าคำถามที่จะใช้นั้นมีความเที่ยงตรงของข้อมูลโดยมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 0.5 จะทำการปรับปรุงข้อคำถามหรือตัดข้อคำถาม ผลจากการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ แล้วจึงนำไปทดลอง (Try Out) กับพนักงานบริษัทที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) จากผลการทดสอบ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ในการทดสอบความเชื่อถือของมาตรวัดของข้อคำถาม ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.928 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่ามากกว่า 0.7 หมายถึงสามารถที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลมาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ซึ่งจะมีการกำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูลในการแจกแบบสอบถามรวมถึงระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามที่ได้กลับ โดยในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล โดยการให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนจนกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเป็นอย่างดี และตัดสินใจความยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย ผู้วิจัยจะเคารพความเป็นส่วนตัวและการเก็บรักษาความลับของอาสาสมัครผู้รับการวิจัย โดยในแบบบันทึกข้อมูลจะไม่มีการบ่งชี้ถึงอาสาสมัครผู้รับการวิจัยไม่ก่อให้เกิดอันตราย อาสาสมัครผู้รับการวิจัยจะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร ตำราทางวิชาการ หนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต รวมถึงผลงานวิจัยหรือเอกสารบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ ค่าความถี่

ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามวัตถุประสงค์ขั้นที่ 1 โดยกำหนดเป็นช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ 1) สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม โดยจำแนกตามเพศ 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า F-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการหาค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อใช้ในการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1

การศึกษาระดับมัธยม จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ระยะเวลาในปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท

จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ระดับวัฒนธรรมองค์การรายด้านและโดยรวม

ผลการศึกษา พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.82$) 2) วัฒนธรรมองค์การเชิงตั้งรับ-เฉื่อยชา ($\bar{X} = 3.66$) และ 3) วัฒนธรรมองค์การเชิงตั้งรับ-ก้าวร้าว ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ระดับการประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวม

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านปริมาณงาน และ 2) ด้านเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.86 ($\bar{X} = 3.86$) 3) ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันผลการศึกษา พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงจะมีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน ($X=4.17$) มากกว่าเพศชาย ($X=3.77$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า มีจำนวนที่ต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ อายุ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,001–60,000 บาท 5) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 6) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001–25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001–45,000 บาท 7) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001–35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน บริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การรายด้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม

วัฒนธรรมองค์การ	r	Sig	ระดับ
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	0.825	0.00**	สูง
วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-เฉื่อยชา	0.727	0.00**	สูง
วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าว	0.521	0.00**	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	0.751	0.00	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ($r=0.825$) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนั้น จึงยอมรับปฏิเสธสมมติฐานนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ($r=0.727$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ($r=0.521$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าว อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การช่วยให้พนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิล ได้เข้าใจถึงลักษณะการทำงานและ เลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมในบริษัท และ เป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ สัตยสุณี เสมอภาค (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศราวุฒิ รุ่งวิไลเจริญ

(2556) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับภาวะผู้นำกรณศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 70 พบว่าวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านวัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับต่ำและด้านวัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับต่ำ

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยแสดงให้เห็นว่า บริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิล เป็นองค์การที่มีค่านิยมในการทำงาน มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทิยา น้อยจันทร์ (2550) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถาบันอุดมศึกษา อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก บริษัทมีค่านิยมมุ่งเน้นด้านความมั่นคงของพนักงาน และมองเรื่องความขัดแย้งต่างๆ เป็นปัญหา เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ความประนีประนอม และมักจะไม่แสดงความคิดเห็นในเชิงลบ นอกเหนือจากนั้นยังมีเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิลภวิชัย หับทอง (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะการตั้งรับ-เฉื่อยชา นั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้าน ตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลมีการบริหารงานภายในกรอบและระเบียบ

และเกิดความสมบูรณ์แบบในการทำงาน โดยสอดคล้องกับ ประภาศรี คำสอาด (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง

ผลวิเคราะห์ของกลุ่มประชากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน และ ด้านเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณของงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉัตรแก้ว จรรย์ชล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตนนทบุรี โดยในการศึกษานี้พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านการตรงต่อเวลานั้น ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพอยู่ในระดับสูง ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการตรงต่อเวลานั้นอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากลักษณะงาน หรือการปฏิบัติงานในบาง

ขั้นตอน ต้องใช้ความประณีตและความละเอียดอ่อน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิติภัส เฟ็งศรี (2545) ที่ได้ทำการศึกษารื่องเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน โดยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีทักษะด้านเทคโนโลยีมากกว่า จึงส่งผลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงกว่าซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชาคริต ศรีขาว (2551) ที่ได้ทำการศึกษารื่องเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมีสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด. พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากอาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยระดับการศึกษาที่ต่างกันนี้ อาจทำให้ความสามารถในการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎี การปฏิบัติ และประสบการณ์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชาคริต ศรีขาว (2551) ที่ได้ทำการศึกษารื่องเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมีสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด. พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเมื่อการทำงานเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความความชำนาญ กับการทำงาน จึงอาจส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มี

ประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ซึ่งได้ทำการศึกษารื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากรายได้นั้นเป็นปัจจัยหลักที่ใช้ในการดำรงชีวิต อีกทั้งการมีรายได้ที่สูงนั้นทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดีเลิศในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัมพร ธงชมเชย (2558) ซึ่งได้ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรมพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ซึ่งได้ทำการศึกษารื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ที่

ทางบวก โดยอยู่ในระดับสูง เนื่องมาจาก พนักงานบริษัทผลิตสายไฟและสายเคเบิลมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจฉนา กาญจนพิบูลย์ (2553) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกใน เนื่องมาจากพนักงานมีลักษณะยอมรับซึ่งกันและกัน อีกทั้งมองความขัดแย้งเป็นปัญหาและพยายามหลีกเลี่ยงความผิดพลาดในการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิระสุทธิคุณ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ และธนาภิญญ์ อุตตฤทธิ (2558) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 โดยการศึกษาครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก

จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากพนักงานมีลักษณะมุ่งเน้นความสมบูรณ์แบบในการทำงาน และมีความยึดมั่นในระบบงาน โดยสอดคล้องกับผลการการศึกษาของ เซาวณี พันธุ์ลาภะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร

สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลมหาวิทยาลัยมหิดล โดยการศึกษาครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนและสวัสดิการ เช่น ด้านทุนการศึกษา เนื่องจากเป็นตัวแปรในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม องค์กรควรมีการปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานในการปรับฐานเงินเดือนหรือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจ อีกทั้งทุนด้านการศึกษาจะช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานยิ่งขึ้นอีกด้วย

2. จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงาน การติดตามเป้าหมายที่พนักงานได้รับในรายบุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านคุณภาพของงาน กำหนดนโยบายเป้าหมายที่พนักงานต้องทำให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานทำงานที่มีคุณภาพ ได้อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดคุณภาพของผลงานสูงสุดตามที่องค์กรกำหนดไว้ และองค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี เพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ

3. องค์กรควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านตั้งรับ-ก้าวร้าว หากความสัมพันธ์ดีขึ้นจะทำให้เกิดความสมบูรณ์แบบในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อีกทั้งยังทำให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นอีกด้วย

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติคุณ ชื้อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- กิติภัส เฟ่งศรี. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน: กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- ณิศร พรไกรเนตร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครปฐม. วารสารวิทยาการจัดการ. 1(2): 42-45.
- ฉัตรแก้ว จริญญา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตนนทบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2 (2): 22-36.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทมีสกั (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เขาวนิ พันธุ์ลาภะ. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารMahidol R2R E-Journal . 4 (2): 206-116.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: วี.อินเตอร์พรีนท์.
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2550). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิลภวิชัย ทับทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นุกูล ชื่นพัก. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ประภาศรี คำสอาด. (2550). วัฒนธรรมองค์การของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารภาษาและวัฒนธรรม. 26(2): 144-156
- พีระ สุทธิคุณ, สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ และธนาภิญญ์ อุตตฤทธิ. (2558). รายงานการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เมทินี คงเจริญ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสาร Veridian e-journal, Silpakorn university ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(3), 2443-2457.

- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM). กรุงเทพฯ: สถาบัน TDRM.
- วิไลวรรณ บ้านกรด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศราวดี รุ่งวิไลเจริญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับภาวะผู้นำ กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ธนาคารกลีกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 70. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สัณสุณี เสมากักดี. (2557). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2560 – 2565.วันที่ค้นข้อมูล 23 กันยายน พ.ศ. 2562 เข้าถึงได้จาก. <http://www.eeco.or.th/content/overview>
- อัชฌา กาญจนพิบูลย์. 2553. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การขององค์การการนํ้าเสีย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำพร ธงชมเชย. (2558). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอู่ต่อเรือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Chemers, M. M., & Ayman, R. (1985). Leadership orientation as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction of Mexican managers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(4), 359-367.
- Cooke, R. and J. Lafferty. (1989). Level: Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI: Human. Syner - Gistics.