



ค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
ปิยะ พุวิวัฒนาการกูร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549

คำนิยามที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
ปิยะ พุฒินาการกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ
ของ
ปิยะ พุฒินาการกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549

ปิยะ พุฒินาการกุล.(2549). *ค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รศ.สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาความแตกต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการทดสอบความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 37-48 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และเป็นพนักงานระดับผู้จัดการแผนก
2. พนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
3. พนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 49 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 49 ปี
4. พนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. พนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานระดับผู้อำนวยการสายมีประสิทธิภาพในด้านความคิดริเริ่มมากกว่าพนักงานในระดับอื่น
6. ความสัมพันธ์ค่านิยมรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง ห่วงใย-เอาใจใส่ และพลังร่วม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
8. ความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ และการเชื่อในคำสอนทางศาสนา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

VALUE AFFECTING EMPLOYEES' WORK EFFICIENCY
OF
BANPU PUBLIC COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
PIYA FUWIWATTHANAKANKUL

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Bussiness Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2006

Piya Fuwiwatthanakankul (2006). *Value Affecting Employees' work efficiency of*

Banpu Public Company Limited . Master's Project, M.B.A. (Management).Bangkok:
Graduate School, Srinakharinwirot University.

Project Advisor : Associate Professor Supada Sirikudta.

The purposes of this research is to study value affecting employees' work efficiency of Banpu Public Company Limited. The samples of this research were 160 employees in Bangkok office of Banpu Public Company Limited. The questionnaires were used for data collection. All analysis was processed by SPSS for Windows Version 11.5. (Statistical Pack for the Social Science for Windows). The statistical methods used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, pair difference analyzed by LSD method and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of this research were revealed as following :

1. The most samples were males, aged between 37 - 48 years old with educational background in bachelor degree. They have worked experience more than 10 years at Banpu Public Company Limited and their positions level were section manager or equal.

2. Banpu Public Company Limited's employees with different gender are different work efficiency at statistically significant level of 0.05. Female works more efficient than male.

3. Banpu Public Company Limited's employees with different age were different in work efficiency at statistically significant level of 0.05. Employees who had age more than 49 years work more efficient than other groups.

4. Banpu Public Company Limited's employees with different in educational level or work experience were indifferent in work efficiency at statistically significant level of 0.05.

5. Banpu Public Company Limited's employees with different position level were different in work efficiency at statistically significant level of 0.05. Group of Vice President and higher position level worked more efficient than lower position level.

6. Share value for innovation, integrity, care and synergy had positive correlations at moderate-level with work efficiency of employees at statistically significant level of 0.05.

7. Individual value for working team had positive correlations at moderate-level with work efficiency of employees at statistically significant level of 0.05.

8. Individual value for reasoning had positive correlations at low-level with work efficiency of employees at statistically significant level of 0.05.

9. Individual value for decentralization and religiousness had no correlations with work efficiency of employees at statistically significant level of 0.05.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความรู้ของรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข และติดตามความคืบหน้าในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนลุล่วง รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ผศ.ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจำ และดร.รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนอาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตภาคพิเศษ ที่ได้มอบและปลูกฝังแนวความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ให้มากขึ้น อันทำให้ผู้วิจัยมีการเติบโตด้านความคิดและสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ไม่มากนักน้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำที่ดี และขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ซึ่งมีส่วนช่วยให้ สารนิพนธ์สำเร็จลงได้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกท่านที่มีความหวังดี เอื้ออาทร พร้อมทั้งเป็นกำลังใจจนสามารถทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยหวังว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาค่านิยมขององค์กร รวมถึงอาจเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องค่านิยมที่มีผลต่อองค์กรไม่มากนักน้อย ถ้าหากมีข้อผิดพลาดใด ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความเต็มใจ

ปิยะ พุวิวัฒนาการกูร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
นิยามและความหมายของค่านิยม.....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม.....	10
ความสำคัญของค่านิยม.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	17
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	23
ความเป็นมาของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน).....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อ.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	95
อภิปรายผลการวิจัย.....	104
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	107
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	108
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด.....	120
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	122

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน).....	34
2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน.....	35
3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว.....	46
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลักษณะส่วนบุคคล.....	50
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม.....	52
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะค่านิยมร่วม ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง.....	53
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะค่านิยมร่วมด้านห่วงใย-เอาใจใส่.....	54
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะค่านิยมร่วมด้านพลังร่วม.....	55
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะค่านิยมส่วนบุคคล.....	55
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	56
11 แสดงผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ.....	57
12 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	59
13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่ม จำแนกตามอายุ.....	60
14 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	62
15 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	64
16 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	66
17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้าน ความคิดริเริ่ม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	67
18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้าน การบริหารเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	68
19 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	70

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมด้าน ยึดมั่นในความถูกต้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	72
21 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมด้านห่วงใย-เอาใจใส่กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	74
22 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	77
23 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมโดยรวมกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	79
24 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลด้าน การใช้เหตุผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	82
25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลด้าน การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	84
26 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลด้าน การกระจายอำนาจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	87
27 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลด้าน การเชื่อในคำสอนของศาสนากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	89
28 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	91

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงการสำรวจค่านิยมของ Rokeach.....	12
2 แสดงอิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์.....	15
3 แสดงค่านิยมที่ควรยกย่องและค่านิยมที่ควรแก้ไขของสุพัตรา สุภาพ.....	17
4 แสดงวิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ.....	19
5 แสดงมิติของวัฒนธรรมองค์การ.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เมื่อโลกได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านธุรกิจ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็วไปทั่วทุกมุมโลก สำหรับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนขององค์กรธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างไร้พรมแดน เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการขยายตัวของธุรกิจ (Business Expansion) ทั้งในลักษณะที่องค์กรเดิมมีขนาดใหญ่ขึ้น และการก้าวเข้าไปในธุรกิจที่ต่อเนื่องกับธุรกิจเดิม และธุรกิจใหม่อื่นๆ ตามโอกาสทางธุรกิจที่เปิดกว้างขึ้น รวมถึงการขยายตัวไปยังต่างประเทศ เพื่อขยายโอกาสของธุรกิจให้มากขึ้นเช่นกัน สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ห้อมล้อมองค์กร จึงมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และสิ่งแวดล้อมภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อธุรกิจทั้งสิ้น องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อช่วงชิงความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้น นอกจากการบริหาร และจัดการปัจจัยภายนอกที่อาจควบคุมได้ยากแล้ว ปัจจัยภายในจึงช่องทางหนึ่งที่องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานและจัดการ ซึ่งสามารถควบคุมได้ง่ายกว่า ในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้เช่นกัน

การสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรเป็นกลยุทธ์ในการบริหารอย่างหนึ่ง ที่ถูกกล่าวขานกันมากขึ้นในองค์กรธุรกิจสมัยใหม่ เพราะค่านิยมเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่างๆ หากองค์กรใดมีค่านิยมร่วมที่เป็นจุดเด่น (เชิงบวก) จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อ และพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นแนวทางปฏิบัติแบบเดียวกัน ลดความขัดแย้งอันที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่หากองค์กรใดมีค่านิยมร่วมที่เป็นจุดด้อย (เชิงลบ) จะเป็นภาระอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ยากยิ่งขึ้น หรือต้องใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่าคู่แข่ง องค์กรจะต้องค้นหาค่านิยมที่เป็นจุดเด่นเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานในองค์กรมีความเข้าใจอย่างทั่วถึง และทำลายค่านิยมที่เป็นจุดด้อยออกจากองค์กร นอกจากการส่งเสริมคนในองค์กรแล้ว การมีค่านิยมร่วมที่ชัดเจน จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาร่วมงาน จากค่านิยมในลักษณะเดียวกับองค์กร อันจะมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งระหว่างพนักงานเดิมกับพนักงานใหม่ และได้คนตรงตามที่ต้องการ เพื่อจะเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กร

บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายถ่านหิน เอกชนรายใหญ่ที่สุดในประเทศไทย และได้ขยายการดำเนินธุรกิจไปสู่ประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชีย เช่น ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศจีน หรือประเทศอื่นๆ ที่บริษัทมีแผนในการขยายธุรกิจในอนาคต เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำในธุรกิจพลังงานในภูมิภาคเอเชีย

ปัจจุบัน บริษัทฯ มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้นเกือบ 3,000 คน ในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการดำเนินธุรกิจที่ประกอบด้วยคนหลายเชื้อชาติให้ประสบความสำเร็จนั้น จึงต้องมีหลักในการยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน หรือต้องมีค่านิยมในการยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะสะท้อนถึงผลตอบแทนที่องค์กรจะได้รับ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ จึงได้มอบหมายให้ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วางแผนในการกำหนดค่านิยมร่วมของบริษัทฯ โดยมีการทำการศึกษาค่านิยมร่วมขององค์กร ด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสัมภาษณ์ผู้บริหาร รวมถึงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อระดมความคิดเห็น และหารูปแบบของค่านิยมร่วมที่เหมาะสม โดยมีการสำรวจความคิดเห็นและสัมมนาเชิงปฏิบัติการจากพนักงานในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อกำหนดเป็นค่านิยมร่วมกันทั้งองค์กร โดยผ่านขั้นตอนการกลั่นกรองพิจารณาค่านิยมร่วมที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง จนเป็นค่านิยมร่วมขององค์กร จำนวน 4 ตัว ได้แก่ นวัตกรรม (INNOVATION) ยึดมั่นในความถูกต้อง (INTEGRITY) ห่วงใยและเอาใจใส่ (CARE) และพลังร่วม (Synergy)

การสร้างความสำเร็จในค่านิยมร่วมอย่างทั่วถึง และปลูกฝังให้ทุกคนประพฤติปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที้องค์กรพึงให้ความสำคัญ โดยบริษัทฯ มีการวางแผนในการกำหนดค่านิยมร่วมขององค์กรขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคน เกิดค่านิยมร่วมร่วมกัน อันจะเป็นการเสริมความแข็งแกร่ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้บริษัทฯ สู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาค่านิยมขององค์กรและพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อต้องการทราบว่าค่านิยมที่มีอยู่ในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด และระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมของพนักงานเป็นอย่างไร ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ในการที่จะปรับปรุงและการพัฒนาวิธีการปลูกฝังค่านิยมในองค์กร อันจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทำให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่ง พร้อมทั้งจะแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ และนำพาบริษัทก้าวสู่การเป็นผู้นำธุรกิจพลังงานในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งเป็นเป้าหมายของการสร้างค่านิยมร่วม ที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญและดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมร่วมขององค์กร อันได้แก่ นวัตกรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง ห่วงใยและเอาใจใส่ และพลังร่วม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาระดับค่านิยมร่วมขององค์กร ค่านิยมของพนักงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรและค่านิยมของพนักงาน ที่เหมาะสมกับองค์กร อันจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงาน สำหรับหน่วยงานในต่างประเทศต่อไป

2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์ ในการส่งเสริมค่านิยมร่วมขององค์กรให้เข้มแข็ง และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน เพื่อสร้างขีดความสามารถขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาค่านิยมขององค์กรและพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด(มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยพนักงานรวมทั้งหมด 198 คน (ข้อมูลจากสายทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูล ณ วันที่ 29 ธันวาคม 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง 133 ตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างจำนวน 20% ได้เท่ากับ 27 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 160 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 198 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงาน บริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานของบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

1.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 25 ปี

1.1.2.2 25 – 36 ปี

1.1.2.3 37 – 48 ปี

1.1.2.4 49 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

1.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.4.1 น้อยกว่า 1 ปี

1.1.4.2 1 – 5 ปี

1.1.4.3 6 – 10 ปี

1.1.4.4 มากกว่า 10 ปี

1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.5.1 เจ้าหน้าที่ หรือพนักงาน

1.1.5.2 ผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า

1.1.5.3 ผู้จัดการฝ่าย หรือเทียบเท่า

1.1.5.3 ผู้อำนวยการสายขึ้นไป

1.2 ค่านิยมร่วมขององค์กร

1.2.1 นวัตกรรม

1.2.2 ยึดมั่นในความถูกต้อง

1.2.3 ห่วงใยและเอาใจใส่

1.2.4 พลังร่วม

1.3 ค่านิยมของพนักงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานกรุงเทพมหานคร ณ เดือน พฤศจิกายน 2548

2. ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือองค์กรยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้ศึกษาค่านิยม 2 ส่วนคือ

2.1 ค่านิยมร่วมขององค์กร (Corporate Shared Values) เป็นหลักการ เป้าหมาย และมาตรฐานทางสังคม ที่บอกว่าสมาชิกขององค์กรให้ความใส่ใจในเรื่องใด โดยสอดคล้องและรองรับกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท

2.1.1 นวัตกรรม (Innovation) อันประกอบไปด้วย

2.1.1.1. กล้าริเริ่ม

2.1.1.2. คิดนอกกรอบ

2.1.1.3. เปี่ยมด้วยปัญญา

2.1.1.4. กล้าและทำ

2.1.1.5. ปฏิบัติเชิงรุก

2.1.1.6. ยืดหยุ่น - คล่องตัว

2.1.1.7. ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

2.1.1.8. พัฒนาต่อเนื่อง

2.1.2. ความยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity) อันประกอบด้วย

2.1.2.1. มีจริยธรรม

2.1.2.2. ซื่อสัตย์

2.1.2.3. โปร่งใส

2.1.2.4. น่าเชื่อถือ

2.1.2.5. พันธสัญญา

2.1.2.6. ตั้งมั่นในวินัย

2.1.2.7. ยืนหยัด

2.1.3. ห่วงใยและเอาใจใส่ (Care) อันประกอบด้วย

2.1.3.1. เปิดเผยและจริงใจ

2.1.3.2. วิพากษ์

2.1.3.3. ยอมรับกัน

2.1.3.4. ให้เกียรติ

2.1.3.5. เคารพนับถือ

2.1.3.6. อပ်อุ่นและเอื้ออาทร

2.1.4. พลังร่วม (Sysnergy)

2.1.4.1. ร่วมมือร่วมใจ

2.1.4.2. เป็นธรรม

2.1.4.3. เกื้อกูลและแบ่งปัน

2.1.4.4. ทำงานเป็นทีม

2.1.4.5. มีเครือข่าย

2.1.4.6. มีน้ำใจสูง

2.1.4.7. มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

2.2. ค่านิยม (Value) หมายถึง ความเชื่อถือที่ถาวรเกี่ยวกับสิ่งซึ่งเหมาะสม และไม่ใช่สิ่งซึ่งแนะนำพฤติกรรมของพนักงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ค่านิยมอาจอยู่ในรูปแบบของการกำหนดความคิดเห็น (Ideology) และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

3. ประสิทธิภาพของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ประกอบด้วย

3.1 ผลการปฏิบัติงาน

3.2 ความคิดริเริ่ม

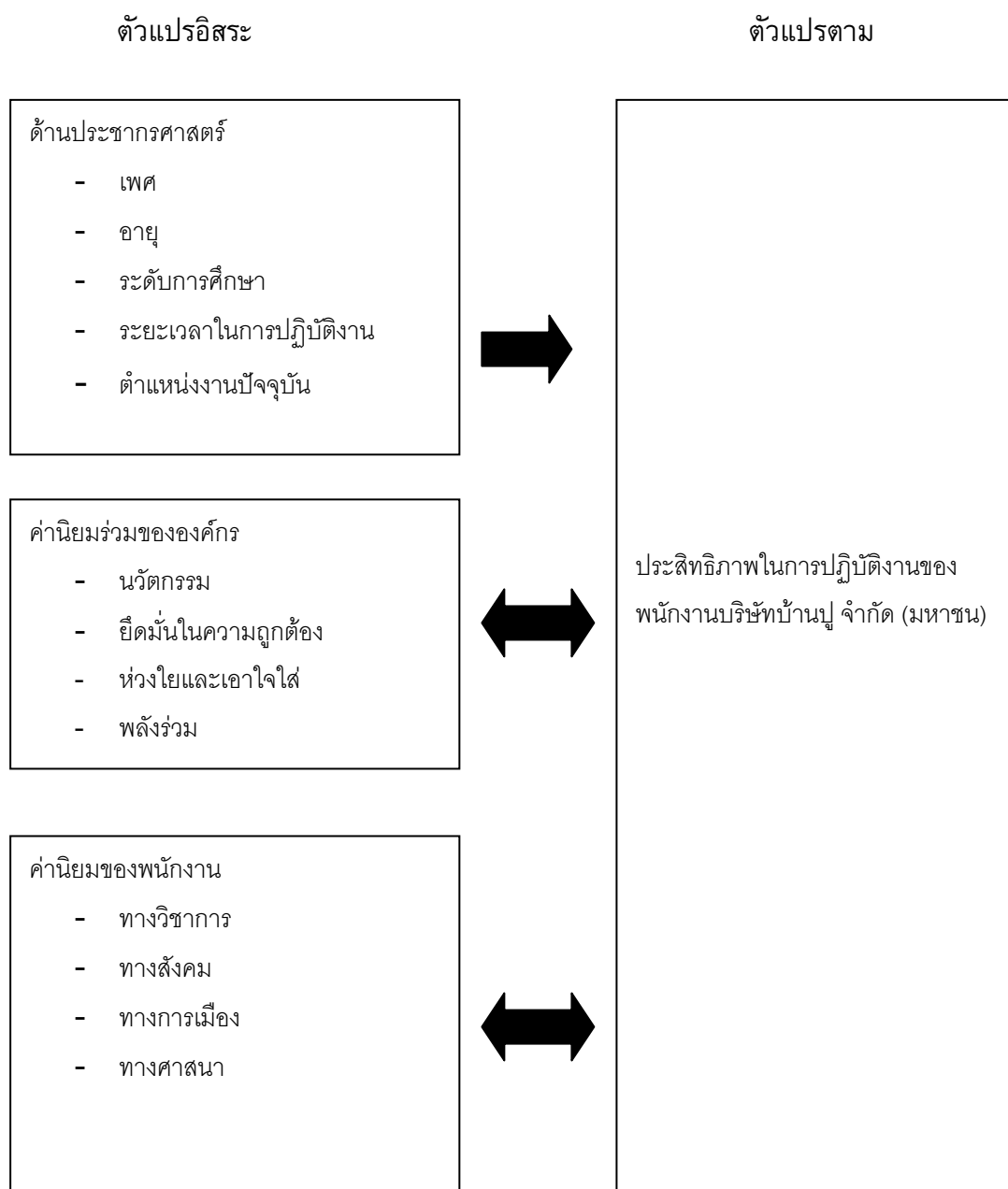
3.3 การรับผิดชอบงาน

3.4 การทำงานเป็นทีม

3.5 การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยมขององค์กรและพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



โดยงานวิจัยนี้ได้ใช้ทฤษฎีของ Maglino ; et al. ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) รวมทั้งทฤษฎีของ Allport ; et al. ในการศึกษาค่านิยมของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร
3. ค่านิยมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกตามลำดับขั้นตอนดังแสดงต่อไปนี้

1. นิยามและความหมายของค่านิยม
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม
3. ความสำคัญของค่านิยม
4. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
5. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
6. ความเป็นมาของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. นิยามและความหมายของค่านิยม

มีนักวิชาการและผู้รู้จำนวนมาก ได้ให้ความหมายของค่านิยมและค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ทั้งคล้ายคลึงและแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับมุมมอง สังคมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ (ล้วน สายยศ ; และ อังคณา สายยศ. 2543) ดังต่อไปนี้

สาโรช บัวศรี (ล้วน สายยศ ; และอังคณา สายยศ. 2543 : 127 ; อ้างอิงจาก สาโรช บัวศรี. 2524) ได้ให้ค่านิยมค่านิยมว่า เป็นสภาพหรือการกระทำบางประการที่เราเชื่อหรือนิยามว่าควรยึดถือหรือยึดมั่นหรือว่าควรกระทำหรือปฏิบัติ เพื่อจะได้บรรลุถึงความมุ่งหมายของสังคมหรือตัวเอง

สุพัตรา สุภาพ (2525 : 6) ค่านิยม คือ สิ่งในกลุ่มสังคมหนึ่งๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ควรแก่การกระทำ น่ากระทำ น่ายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง

พนัส หันนาคินทร์ (2526 :18) ค่านิยม หมายถึง การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ ความคิด อุดมคติ รวมทั้งการกระทำในด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ

สมยศ แม่นแย้ม (2540 : 10) ค่านิยม หมายถึง อะไรก็ตามที่ทำให้ควรมีคุณค่าหรือความนับถือแก่ชีวิต อะไรก็ตามซึ่งทำให้ความงาม ความหวาน อาจเรียกว่าเป็นค่านิยม ความซื่อสัตย์ ความเชื่อฟัง การให้อภัย ความรู้สึกหรือคุณธรรม ความอดทน จากผลของสิ่งเหล่านี้ ทำให้เกิดความกลมกลืน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สิ่งดีๆ ดังกล่าวนี้นี้ คือ ค่านิยมจุดหมายของการศึกษา (The Aim of Education)

อรุณ รักธรรม (2540 : 113) กล่าวว่าโดยทั่วไปค่านิยม หมายถึง สิ่งที่น่าพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า แล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิด เป็นแนวปฏิบัติของตนเอง

ค่านิยมนี้จะฝังตัวอยู่ในตัวบุคคลในรูปของความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดตลอดไป จนกว่าเจ้าตัวจะพบกับค่านิยมใหม่ที่ตนพอใจกว่า และยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

จิระภา รัตนวิบูลย์ (2542 : 36-37) กล่าวว่า ค่านิยมมาจากคำ 2 คำ คือ “ค่า” และ “นิยม” และให้ความหมายค่านิยมไว้ว่า หมายถึง การกำหนดสิ่งที่มีคุณประโยชน์ เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทและการบริหารแบบใหม่ อันจะก่อให้เกิดผลเป็นคุณค่าใหม่ของข้าราชการ คือ การเป็นข้าราชการที่ดี และมีคุณค่า อนึ่ง เมื่อพูดถึงค่านิยมย่อมหมายถึง ค่านิยมที่ดีเท่านั้น

ล้วน สายยศ ; และอังคณา สายยศ (2543 : 127) ค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกต่อความเชื่อที่สังคมเห็นว่าดี-เลว มีความสำคัญ-ไม่สำคัญ ฟังปรารภ-ไม่ฟังปรารภ ซึ่งเป็นอุดมการณ์หรือวิถีชีวิตของมนุษย์

โรคิช (ล้วน สายยศ ; และอังคณา สายยศ. 2543 : 127 ; อ้างอิงจาก Rokeach. 1968) ได้นิยามค่านิยมว่าเป็นความเชื่อที่แต่ละบุคคลยึดถือว่าความปฏิบัติอย่างไร สิ่งใดมีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจว่าสิ่งใดดี สิ่งใดไม่ดี

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2542 : 242) ได้ให้ความหมายของคำว่า ค่านิยมว่าหมายถึง สิ่งทีบุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง

ดิน ปรัชพฤทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2546 : 3 อ้างอิงจากดิน ปรัชพฤทธิ์. ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายคำว่าค่านิยมสร้างสรรค์ คือ ค่านิยมที่ดีมีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้น ยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นและที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมโลกาภิวัตน์ได้

จากความหมายของค่านิยมที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มสังคมพอใจ เห็นคุณค่า ยอมรับนับถือ จนก่อให้เกิดแนวความคิด ความเชื่อ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มสังคมนั้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยม (Values) หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกหมายถึงสิ่งที่ดีและต้องการ ด้านลบหมายถึงสิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม ค่านิยมของบุคคล เช่น ค่านิยมด้านความมีอิสระเสรี ความพอใจ การเคารพตนเอง ความซื่อสัตย์ การเชื่อฟัง เป็นต้น ค่านิยมของสังคม เช่น ระบบความร่วมมือ สันติภาพ ความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

ที่มาของค่านิยม (Sources of value) ค่านิยมของคนเรานั้นได้รับอิทธิพลจาก (1) บิดามารดา (2) ครู (3) กลุ่มเพื่อน (4) กลุ่มสังคม บุคคลจะได้รับการปลูกฝังว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด อะไรดี อะไรไม่ดี มาตั้งแต่ยังเยาว์วัยจากบิดามารดา ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคมต่างๆ ซึ่งเป็นที่มาของค่านิยม จะเห็นได้ว่าค่านิยมของคนเรานั้นเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งสั่งสมมาตั้งแต่ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเรียนรู้และการมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้บุคคลมีค่านิยมที่แตกต่างกันด้วย

ความสำคัญของค่านิยม (Importance of values) ค่านิยมมีความสำคัญสำหรับการศึกษากฎติกรรมองค์กร เพราะค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล สมมติว่าท่านเข้าไปทำงานในองค์กรด้วยความเชื่อว่าการจัดสรรรางวัลนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน แต่ในความเป็นจริงองค์กรนั้นให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานมานานกว่า ไม่ใช่ความสามารถในการทำงาน ท่านก็จะรู้สึกผิดหวัง เกิดความไม่พึงพอใจ และตัดสินใจว่าจะทำงานโดยไม่ยึดหลักความสามารถ ส่งผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมของท่านอาจเปลี่ยนไปถ้าคุณค่าที่ท่านยึดถือเกี่ยวกับองค์กรเปลี่ยนไป

ชนิดของค่านิยม (Types of values) นักปราชญ์หลายท่านได้จัดประเภทของค่านิยม ซึ่งแต่ละท่านก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม Rokeach (Rokeach value survey) Milton Rokeach ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม (RVS) ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับค่านิยม 2 ชุด แต่ละชุดประกอบด้วยค่านิยมส่วนบุคคล 18 รายการ

ชุดที่ 1 ค่านิยมปลายทาง (Terminal values) หมายถึง เป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิต

ชุดที่ 2 ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental values) หมายถึง วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จสู่ค่านิยมปลายทางของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ภาพประกอบ 1 แสดงการสำรวจค่านิยมแต่ละชุดของ Rokeach

1. ค่านิยมปลายทาง (Terminal values)	
1. ต้องการความสุข 2. มีสติปัญญา 3. มีชีวิตที่ตื่นเต้น 4. มีชีวิตที่ปลอดภัย 5. ความเป็นอิสระและเสรีภาพ 6. ความเสมอภาค 7. มีชีวิตที่มีความสุข 8. มีชีวิตที่สะดวกสบาย 9. ประเทศชาติมีความมั่นคง	10. ครอบครัวมีความมั่นคง 11. มีคุณภาพชีวิตด้านความรัก 12. ต้องการมีมิตรภาพที่แท้จริง 13. การยกย่องนับถือในตนเอง 14. ต้องการให้โลกมีความสงบสุข 15. อิสระจากความขัดแย้งภายใน 16. ต้องการให้โลกมีความสวยงาม 17. ต้องการประสบความสำเร็จ 18. ต้องการให้สังคมยกย่อง นับถือ ชื่นชม
2. ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental values)	
1. มีความสามารถ 2. มีความทะเยอทะยาน 3. มีความสะอาด ประณีต 4. มีความรับผิดชอบ 5. รู้จักการขอโทษผู้อื่น 6. มีความรักและอ่อนโยน 7. รู้จักการควบคุมตนเอง มีวินัย 8. เชื่อฟัง 9. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์	10. มีความร่าเริง 11. มีความสุภาพ 12. มีความซื่อสัตย์ 13. ใจกว้าง 14. มีเหตุผล 15. มีความกล้าหาญ 16. รู้จักให้ความช่วยเหลือ 17. ใช้สติปัญญา 18. ไม่พึ่งพาผู้อื่น

ภาพประกอบ 1 แสดงการสำรวจค่านิยมของ Rokeach โดยแบ่งเป็นค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Terminal and instrumental values in Rokeach value survey)

จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าค่านิยมทั้ง 2 แบบจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงาน กลุ่มกิจกรรม ซึ่งคนในอาชีพเดียวกันหรือในสายงานที่ใกล้เคียงกันมีแนวโน้มที่จะมีค่านิยมคล้ายกัน ค่านิยมที่แตกต่างกันอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งเมื่อกลุ่มต่างๆ ต้องมีความเกี่ยวข้องกัน

2. Allport ; et al. เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริง โดยการวิเคราะห์และแสวงหาเหตุผลที่เป็นจริง

2.1 ค่านิยมทางวิชาการหรือเชิงทฤษฎี (Theoretical) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริง โดยการวิเคราะห์และแสวงหาเหตุผลที่เป็นจริง

2.2 ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic) เป็นค่านิยมที่คำนึงถึงประโยชน์ และความคุ้มค่า รวมถึงการสะสมความมั่งคั่ง

2.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าสูงสุดต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจการผสมกลมกลืนของประสาทสัมผัส เช่น ความสวยงาม ศิลปะ ดนตรี เป็นต้น

2.4 ค่านิยมทางสังคม (Social) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่ากับความรักและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา เพื่อน ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

2.5 ค่านิยมทางการเมือง (Political) เป็นค่านิยมที่เน้นการได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพล

2.6 ค่านิยมทางศาสนา (Religious) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือตามคำสั่งสอนในลัทธิศาสนาในศาสนาหนึ่งอย่างเคร่งครัด

Allport ; et al. ได้พัฒนาแบบสอบถามซึ่งตั้งคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ โดยให้ผู้ตอบคำถามจัดลำดับความชอบของคำตอบตามที่กำหนดไว้ให้ จากคำตอบผู้วิจัยจะสามารถจัดลำดับความสำคัญของคำตอบเข้าไว้ในประเภทของค่านิยมทั้ง 6 ชนิด และรวบรวมระบบค่านิยมของผู้ตอบแต่ละคน

จากการใช้ทฤษฎีนี้พบว่าคนที่มีความเชื่อต่างกันจะให้ความสำคัญกับค่านิยมทั้ง 6 ชนิดนี้แตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรัฐมนตรี พ่อค้า นักวิทยาศาสตร์ และผู้นำศาสนา ผู้นำศาสนาจะให้คะแนนค่านิยมทางด้านศาสนาสำคัญที่สุดและให้ความสำคัญกับค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจน้อยที่สุด ซึ่งบุคคลที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจสูงสุดคือพ่อค้า

3. Maglino ; et al. ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 4 ชนิด คือ

3.1 ความสำเร็จ (Achievement) คือ การทำงานให้ลุ่ล่งไปด้วยดี โดยยึดหลักว่าแม้เป็นสิ่งที่ยากลำบากในชีวิตก็ต้องทำให้ได้

3.2 การช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น (Helping and concern for others) คือ การให้ความสำคัญต่อผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอเมื่อเขาต้องการ

3.3 ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ การยึดถือข้อเท็จจริง และกระทำการที่รู้สึกว่าจะถูกต้อง

3.4 ความยุติธรรม (Fairness) คือ การมีความเป็นกลาง และกระทำการที่ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ค่านิยมทั้ง 4 ชนิดที่กล่าวมานั้นจะมีความสำคัญต่อโครงการและการทำงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยในการศึกษาค่านิยมของพฤติกรรมในองค์กร

ความสอดคล้องของค่านิยม (Value congruence) หมายถึง การที่บุคคลมีการแสดงออกในเรื่องของค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003 : 75)

รูปแบบและแนวโน้มของค่านิยม (Patterns and trends in values) Daniel Yankelovich ได้มีการสำรวจความคิดเห็นด้านข้อมูลของสาธารณชนในกลุ่มแรงงานแถบอเมริกาเหนือ และ William Fox ได้จัดเตรียมการวิเคราะห์แนวโน้มค่านิยมโดยให้เหตุผลไว้อย่างละเอียด Yankelovich

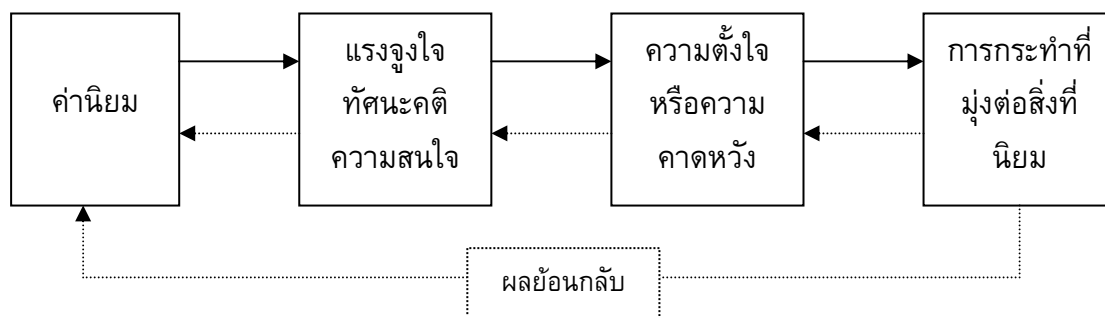
และ Fox ได้ศึกษาความเคลื่อนไหวจากค่านิยมโดย Fox ได้มุ่งเน้นที่ค่านิยมร่วมซึ่งได้ลดน้อยลงไปมาก โดยเฉพาะในเรื่องของภาระหน้าที่ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ Yankelovich ได้สังเกตการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่มูลค่าทางเศรษฐกิจ ความภักดีต่อองค์กร และบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นได้เลือนหายไป ขณะที่มุ่งเน้นค่านิยมที่การทำงานที่สำคัญ การใช้เวลาวางลักษณะส่วนบุคคล และการทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ Yankelovich เชื่อว่าผู้บริหารยุคใหม่จะต้องระลึกถึงความแตกต่างด้านค่านิยมและแนวโน้มของบุคคลในการทำงาน การมีส่วนร่วม ตลอดจนการเสริมแนวความคิดที่เข้ากันได้กับค่านิยม

ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุถึงค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงาน 9 ประการ โดยเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งประกอบด้วย (1) การยอมรับความสามารถและความสำเร็จ (Recognition for competence and accomplishments) (2) ความยกย่องนับถือและควมมีเกียรติ (Respect and dignity) (3) ทางเลือกส่วนบุคคลและเสรีภาพ (Personal choice and freedom) (4) ความเกี่ยวข้องกับงาน (Involvement at work) (5) ความภูมิใจในงานส่วนบุคคล (Pride in one's work) (6) คุณภาพชีวิต (Lifestyle quality) (7) ความปลอดภัยด้านการเงิน (Financial security) (8) การพัฒนาตนเอง (Self-development) (9) สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and wellness) ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องทราบค่าค่านิยมไหนคือปัจจัยสำคัญสำหรับแรงงานใหม่ อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงงานเหล่านั้นจะมุ่งที่ค่านิยมความพึงพอใจส่วนบุคคลแต่ก็มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับค่านิยมขององค์กรด้วย

3. ความสำคัญของค่านิยม

เทพนม เมืองแมน ; และสวิง สุวรรณ (2529 : 9) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นองค์ประกอบสำคัญสิ่งหนึ่งในด้านจิตวิทยาของบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนด ตัดตัดสิน ชี้นำให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้อง หรือไม่ถูกต้องก็ได้

บทบาทของค่านิยมมี 2 ประการ คือ หนึ่ง เป็นมาตรฐานที่จะนำทางเพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินผลว่าสิ่งใดดีไม่ดี และสอง จะทำหน้าที่กระตุ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติความสนใจและความตั้งใจ ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 อิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์

ที่มา : เทพนม เมืองแมน ; และสรวง สุวรรณ พฤติกรรมขององค์กร 2529 หน้า 9

ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2539 : 82-83) กล่าวว่า ค่านิยมมีบทบาทเป็นมาตรฐานในการดำเนินชีวิตของบุคคล 2 ประการ คือ

1. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความเชื่อ บุคคลใช้ค่านิยมเป็นพื้นฐานในการสร้างความเชื่อต่อสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีเรื่องความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติ เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่างๆ เหล่านั้น ค่านิยมเกี่ยวกับความคิด หมายถึง บุคคลมีค่านิยมสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดก็แสดงว่าเขามีความคิดที่ควรประพฤติปฏิบัติในทิศทางนั้น ทำนองเดียวกันค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ หมายถึง บุคคลมีค่านิยมต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็แสดงว่าเขามีอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติไปในทิศทางนั้นด้วย ดังนั้น เมื่อบุคคลทราบค่านิยมของผู้อื่นชัดเจนมาเพียงใด แสดงว่าเขาสามารถเรียนรู้ผู้อื่นได้ชัดเจนมากเพียงนั้น

2. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความประพฤติ บุคคลมักใช้ค่านิยมเป็นเป้าหมายในการตัดสินใจว่าควรประพฤติปฏิบัติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมหรือมีคุณค่า

จากความสำคัญของค่านิยมที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลมีค่านิยมเช่นไรแล้ว ค่านิยมนั้นจะทำหน้าที่กระตุ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติและนำไปสู่การแสดงหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้น

เกณฑ์สำหรับพิจารณาค่านิยม

แรธส์ ฮาร์มิน ; และไซมอน (พินัส หันนาคินท์ 2526 : 21-22 : อ้างอิงจาก Raths, Hamin ; & Simon. 1966) ให้เกณฑ์ไว้ว่าในการที่จะพิจารณาว่าคุณลักษณะใดเป็นค่านิยมหรือไม่ นั้น เราควรพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

1. ค่านิยมนั้นเกิดจากการเลือกอย่างเสรีของบุคคลนั้นหรือไม่
2. เรามีทางเลือกค่านิยมอีกหรือไม่ (Choice among alternatives)

3. การเลือกค่านิยมนั้นกระทำหลังจากที่เราได้พิจารณาถึงข้อดีข้อเสีย และผลที่จะตามมาจากการยอมรับนับถือค่านิยมต่างๆ ที่มีให้เราเลือกหรือไม่

4. เราทดสอบและรักษาค่านิยมที่ได้เลือกไว้แล้วนั้นอย่างมั่นคงหรือไม่

5. เราจะยืนหยัดยึดมั่นในค่านิยมที่ได้เลือกไว้แล้วอย่างเด็ดเดี่ยวและเหนียวแน่น

6. เราสามารถแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อชี้ให้เห็นว่าเรายอมรับนับถือในค่านิยมนั้น หรือไม่

7. มีการกระทำซ้ำในสิ่งที่เรายึดถือเป็นค่านิยมหรือไม่

สมบัติ มหารศ (2520 : 2) กล่าวว่า ค่านิยมมีลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. สิ่งที่ทำให้ใครๆ มีความต้องการและชอบพอ

2. สิ่งที่ทำให้เรามองเห็นว่าความสำเร็จเป็นสิ่งจำเป็น

3. สิ่งส่งเสริมคุณธรรมทางใจ เช่น ให้ความยินดี

อรุณ รักธรรม (2540 : 113-114) ได้กล่าวถึงค่านิยมของสังคมไทยบางประการที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารและกระบวนการพัฒนาองค์กรได้แก่

1. ยกย่องอำนาจบารมี

2. ยกย่องความมีอาวุโส

3. ยกย่องคนเก่งโดยสายเลือด

4. มีความเกรงใจไม่ต้องการเปิดเผยความรู้สึก

5. ไม่นิยมการทำงานเป็นกลุ่ม

6. นับถือคนที่ “เกียรติ” มิใช่ “หลักการ”

7. ขาดแผนการในชีวิตอันแน่นอน

ค่านิยมที่ควรปฏิบัติและเปลี่ยนแปลง

สุพัตรา สุภาพ (2534 : 7-21) กล่าวว่า ค่านิยมทั่วๆ ไปมีทั้งที่ดีและไม่ดี และได้กล่าวถึงค่านิยมที่ควรยกย่องและค่านิยมที่ควรแก้ไขว่ามีดังนี้

ค่านิยมที่ควรยกย่อง	ค่านิยมที่ควรแก้ไข
1. รักพระมหากษัตริย์	1. ความเห็นแก่เงิน
2. นับถือศาสนา	2. การใช้อำนาจในทางที่ผิด
3. ความเป็นไป	3. การรักพวกพ้องในทางที่ผิด
4. ความประหยัด	4. ไม่กล้าเสี่ยง ขาดความอดทน
5. ความมีระเบียบวินัย	5. ขาดความกระตือรือร้น
6. มีความรับผิดชอบ	6. ขาดระเบียบวินัย
7. ความซื่อสัตย์สุจริต	7. ตัวใครตัวมัน

ค่านิยมที่ควรยกย่อง	ค่านิยมที่ควรแก้ไข
8. ความขยันขันแข็งมานะอดทน	8. นิยมบุคคลมากกว่าอุดมการณ์
9. การยกย่องผู้ทำความดี	9. นิยมวัตถุนิยม
10. การรักพวกรักพ้อง	10. นิยมของใช้จากต่างประเทศ
11. มีเหตุผล	11. รักความสนุก
12. ความยึดมั่นในอุดมการณ์มากกว่าบุคคล	12. ชอบความสบาย
13. การนิยมของไทย	13. ชอบงานพิธี
14. รักของส่วนรวม	14. เชื่อถือโซกลาง ชอบการเสี่ยงโชค
15. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	15. ชอบความฟุ่มเฟือย
16. เคารพผู้อาวุโส	16. ชอบผัดผ่อนเลื่อนเวลา
17. กตัญญูรู้คุณ	17. ไม่ชอบขัดใจใคร
18. ความไม่ผูกพันพยายาบาท	18. ไม่ตรงต่อเวลา
19. ความรู้สึกเสียสละในทางที่ถูกที่ควร	19. สอดรู้สอดเห็น
20. ความสะอาด สุภาพเรียบร้อย	20. ชอบโฆษณา
21. การตรงต่อเวลา	21. ลืมง่าย
22. การทำมากกว่าพูด	22. กินพริ้วเพรื่อ
23. นิยมเจ้านายและยศถาบรรดาศักดิ์	23. พูดมากกว่าทำ
24. ยกย่องผู้ที่มีความรู้	24. เห็นใครดีกว่าไม่ได้

ภาพประกอบ 3 แสดงค่านิยมที่ควรยกย่อง และค่านิยมที่ควรแก้ไข ของสุพัตรา สุภาพ

4. แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ (สมัยศ นาวิการ. 2546: 119-120)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ เนื่องจากองค์การจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมา แม้แต่องค์การภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม สามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

ความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของพวกเขา และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์การทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของพวกเขาเอง แม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์การอยู่หลายอย่าง โดยทั่วไปวัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตขององค์การ วิถีทางที่เรากระทำอยู่ ณ ที่นี้ หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมคือ ค่านิยมร่วมที่ถูก

สันนิษฐานว่าเป็นส่วนหนึ่งตามธรรมชาติขององค์การ วัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่อาจจะเขียนไว้เป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การ ยิ่งกว่านั้น วัฒนธรรมจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์การด้วย ดังนั้น วัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดระดับความพอใจของพนักงาน

บริษัทสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของพวกเขา เพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และความสามารถแข่งขันได้อย่างไร ประการแรก วัฒนธรรมที่ไม่เสริมสร้างจะต้องถูกยอมรับโดยผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เมื่อปัญหาทางวัฒนธรรมได้ถูกยอมรับแล้ว โรเบิร์ต เอฟ. อัลเลน (อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2546: 119-135) ได้เสนอแนะว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะมีอยู่สี่ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 วัฒนธรรมปัจจุบันจะถูกวิเคราะห์อย่างรอบคอบ และอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องถูกระบุ เราจะต้องพัฒนาแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขึ้นมา โดยมีมุ่งเป้าหมายการสร้างความเป็นเลิศขององค์การ

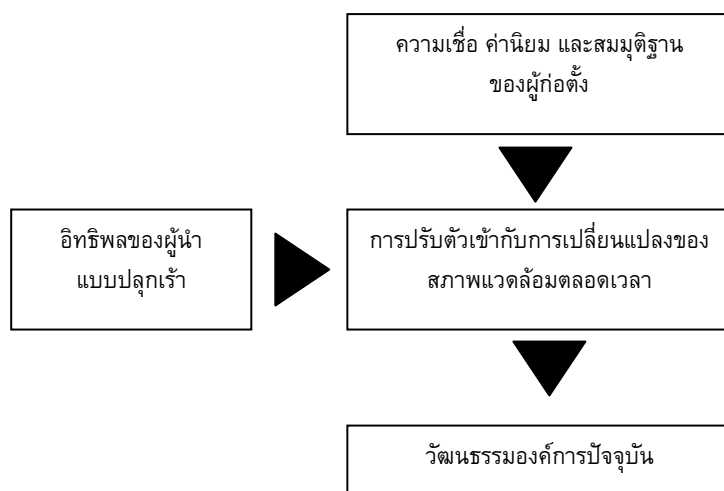
ขั้นตอนที่ 2 สมาชิกขององค์การจะได้รับการแนะนำกระบวนการเปลี่ยนแปลง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมจะถูกดำเนินการ เพื่อที่จะติดต่อดสื่อสารความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและแถลงเป้าหมายใหม่ของบริษัทแก่พนักงาน

ขั้นตอนที่ 3 การแปรสภาพองค์การได้บรรลุความสำเร็จ นี่คือหัวใจของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม นโยบาย โครงการ และระเบียบวิธีปฏิบัติงานของบริษัทต้องถูกเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ ณ ขั้นตอนที่ 1 และถูกติดต่อดสื่อสาร ณ ขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 ผู้บริหารระดับสูงได้ข้อมูลป้อนกลับและประเมินวัฒนธรรมที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ วัฒนธรรมเก่าอาจจะต้องดำเนินการปรับปรุงที่จำเป็น เพื่อที่จะสนับสนุนความมั่นคงและความต่อเนื่องของวัฒนธรรมแบบสิ่งมีชีวิตที่ต้องการวัฒนธรรม “ใหม่” จะต้องสนับสนุนการก่อร่างใหม่ขององค์การ เพื่อให้เป็นบริษัทที่ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้า และปัจจัยที่สำคัญอย่างอื่นภายในสภาพแวดล้อม

4.1 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ (สมยศ นาวิการ. 2546: 122-123)

โดยทั่วไปเราสามารถกล่าวได้ว่า รากฐานของวัฒนธรรมองค์การจะสะท้อนให้เห็นค่านิยมและความเชื่อของผู้ก่อตั้งของพวกเขา แต่วัฒนธรรมจะถูกปรับปรุงเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจะทำให้วัฒนธรรมองค์การบางอย่างล้าสมัยไป และแม้แต่ไร้ประโยชน์ไปเลยรากฐานใหม่ของวัฒนธรรมจะต้องถูกเพิ่มเข้ามาเมื่อรากฐานเก่าถูกละทิ้งไป เพื่อที่จะรักษาความสำเร็จของพวกเขาเอาไว้ ตามภาพประกอบ 4 วัฒนธรรมขององค์การอาจจะเปลี่ยนแปลงไปเพื่อการสะท้อนให้เห็นอิทธิพลของผู้นำแบบแปรสภาพนอกเหนือไปจากผู้ก่อตั้งด้วย



ภาพประกอบ 4 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร

4.2 ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อกลยุทธ์ (สมยศ นาวิการ. 2546: 124)

วัฒนธรรมองค์กรอาจสนับสนุนหรือขัดขวางการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัทได้เพราะว่าวัฒนธรรมจะสะท้อนอดีต การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรจะต้องเกิดขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จะต้องตามมาด้วยการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกัน มิฉะนั้นแล้วกลยุทธ์จะล้มเหลว

เอ็ดการ์ เอช.ไซน์ นักวิจัยทางการบริหาร (อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2546: 119 - 135) ได้ชี้ให้เห็นว่าบริษัทที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอาจจะกำหนดกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมาที่เหมาะสมบนพื้นฐานของการเงิน ผลิตภัณฑ์หรือการตลาด แต่กลยุทธ์จะไม่ถูกดำเนินการเพราะว่ากลยุทธ์ต้องการ “สมมุติฐาน ค่านิยม และวิธีการทำงานใหม่” ที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมองค์กรเดิม องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และโครงสร้างของพวกเขาได้ แต่จะพบว่าพนักงานหันกลับไปสู่วิธีการดำเนินงานก่อนหน้านี้ของพวกเขาได้ ถ้าพวกเขาไม่ยอมเผชิญหน้ากับสมมุติฐานรากฐานทางวัฒนธรรมของพวกเขา

4.3 ส่วนผสมของวัฒนธรรมองค์กร (สมยศ นาวิการ. 2546: 132-135)

ตามแนวความคิดของเทอร์เรนซ์ ดีล ; และอัลเลน เคนเนดี้ (สมยศ นาวิการ. 2546: 119-135) “การดำรงอยู่อย่างแท้จริง” ของบริษัทจะอยู่ “ภายในหัวใจและจิตใจของพนักงานของพวกเขา” วัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึงการผสมผสานของค่านิยม เรื่องราว วีรบุรุษ และงานพิธีที่มีความหมายอย่างมากต่อบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในองค์กร

ค่านิยม (Values) หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อเรา ค่านิยมจะเป็นมาตรฐานที่มีอิทธิพลเกือบทุกด้านของชีวิตเรา การใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมของเรา การตอบสนองของเราต่อบุคคลอื่น ความผูกพันของเราต่อเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมจะถูกพิจารณาว่าเป็นหลักการพื้นฐานทางวัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยมที่เข้มแข็งจะทำให้พนักงานรู้ว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติอย่างไร และการกระทำอะไรจะถูกยอมรับโดยทั่วไป ค่านิยมขององค์กรจะมีคุณลักษณะสามอย่าง 1) ค่านิยมยืนยันท่องบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญภายในองค์กร 2) ผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงและสื่อสารค่านิยมไปยังสมาชิกขององค์กรและ 3) สมาชิกทุกคนขององค์กรจะรับรู้และร่วมกันภายในค่านิยมภายในสภาพแวดล้อมขององค์กร ค่านิยมอาจจะถูกพิจารณาว่าเป็นหน้าที่หรือความดีเด่น ค่านิยมที่มุ่งหน้าที่จะชี้ให้เห็นว่า สมาชิกขององค์กรควรจะทำเนื้องานของพวกเขาอย่างไร พวกเขาจะต้องให้บริการระดับไหนหรือคุณภาพของสินค้าที่คาดหวังไว้ ค่านิยมที่มุ่งความดีเด่นจะมุ่งความเชี่ยวชาญของหน่วยธุรกิจ การสรรหาผู้บริหารระดับสูงที่เชี่ยวชาญ และการส่งเสริมบริษัทต่อสาธารณชน ล้วนแต่เป็นการสร้างค่านิยมที่มุ่งความดีเด่น การสร้างค่านิยมร่วมจะเป็นกุญแจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ค่านิยมจะเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์กรทุกองค์กร ในฐานะที่เป็นหัวใจปรัชญาของบริษัท เพื่อการบริหารที่เป็นเลิศ ค่านิยมจะสร้างความรู้สึกของทิศทางร่วมแก่พนักงานทุกคนและให้แนวทางแก่พฤติกรรมประจำวันของพวกเขา โดยข้อเท็จจริงเราเชื่อว่าบริษัทจะบรรลุความสำเร็จอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากพนักงานของพวกเขาผูกพันยึดเอาและดำเนินตามค่านิยมขององค์กร

เรื่องราว (Stories) จะเป็นส่วนผสมที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กร เรื่องราวหรือเกร็ดเล็ก ๆ น้อย ๆ จะมีพลังภายในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เพราะว่าเรื่องราวจะคล้ายกับแผนที่ที่ช่วยให้บุคคลรู้ว่าสิ่งต่าง ๆ ถูกกระทำอย่างไร เรื่องราวจะเป็นการบรรยายที่ถูกเล่าซ้ำท่ามกลางพนักงาน และโดยปกติจะอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

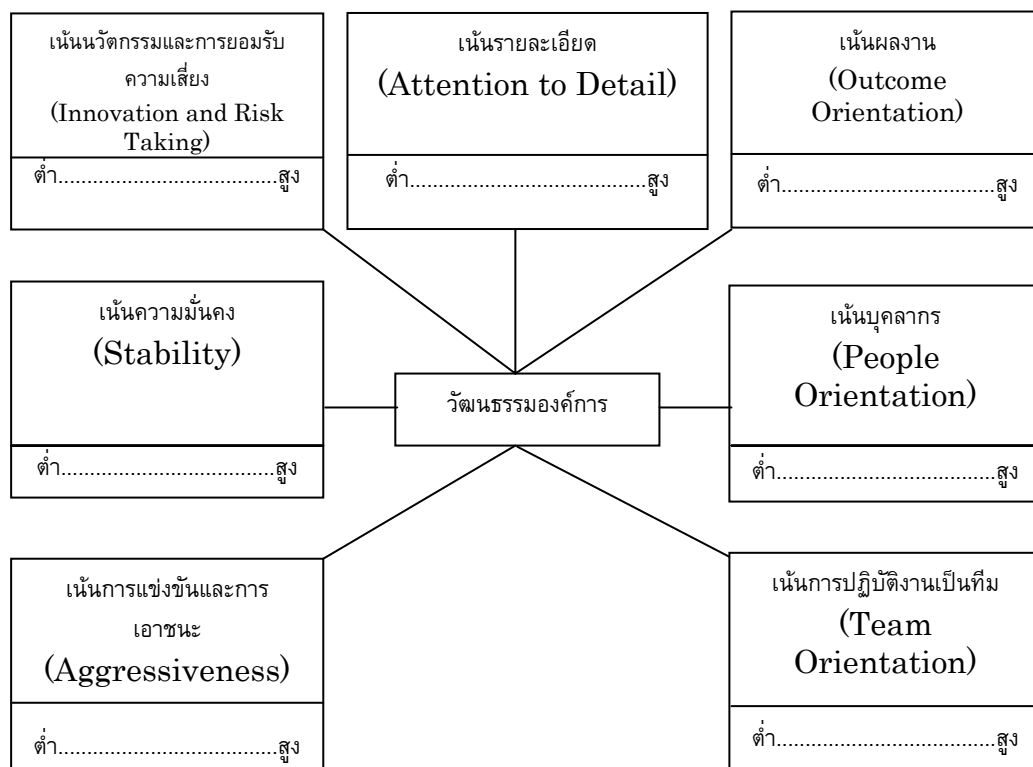
วีรบุรุษ (Heroes) จะเป็นแบบจำลองบทบาทของบริษัทภายในการดำเนินงาน การแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นจุดเด่นของค่านิยมที่บริษัทต้องการเสริมแรงด้วย “วีรบุรุษ คือนักจูงใจที่ยิ่งใหญ่ผู้พิเศษ บุคคลที่ทุกคนต้องพึ่งพาเมื่อความยุ่งยากได้เกิดขึ้น” เรามักจะพบว่าวีรบุรุษเป็นพระเอกของเรื่องราวที่ถ่ายทอดกันภายในองค์กร เช่น โทมัส วัตสัน ณ ไอบีเอ็ม สตีเวน จ็อบ ณ แอปเปิ้ล คอมพิวเตอร์ วิลเลียม พาโลว์ ณ ซีบีเอส และลีโอเอ คอคคา ณ ไครสเลอร์ ต่างเป็นบุคคลที่โดดเด่น และมีคุณสมบัติของวีรบุรุษของเรื่องราวที่ถูกบอกเล่ากันภายในบริษัทของพวกเขา แม้แต่ภายหลังจากที่พวกเขาได้ล่วงลับไปแล้ว

พิธีและงานพิธี (Rituals and Ceremonies) ส่วนผสมอย่างสุดท้ายของวัฒนธรรมองค์กรคือ พิธีและงานพิธีที่เป็นสัญญาณภายนอกของสิ่งที่องค์กรให้คุณค่า เหมือนกับสัญลักษณ์พิธีจะเป็นแนวทางของพฤติกรรมภายในชีวิตองค์กรประจำวัน พิธีอาจจะมีทั้งระเบียบวิธีการประเมินผลและการให้รางวัล การประชุมพนักงานเป็นประจำ การเลี้ยงอำลา การจัดสรรที่จอดรถยนต์ และการจัดตารางเวลาการทำงาน งานพิธีจะคล้ายคลึงกับพิธี แต่จะเป็นการแสดงที่ละเอียดกว่าที่เกิดขึ้นไม่

บ่อยครั้ง การฟังคำปราศรัย และการเลี่ยมมอบรางวัล ต่างเป็นตัวอย่างของงานพิธี ด้วยพิธีและงานพิธีผู้มีส่วนร่วมสามารถปลูกฝังความเข้าใจ และความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยการเฉลิมฉลองด้วยกัน

4.4 การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

สตีเฟน พี โรบิน ; และแมรี เคลาร์ทเตอร์ (Robin ; & Coulter. 2002: 58-59) ได้กล่าวไว้ว่าผลจากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้าน ด้วยกัน ดังแสดงในภาพประกอบ 5 มิติของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งในแต่ละด้านจะบอกลักษณะในด้านนั้นตั้งแต่ระดับต่ำไปสูง การใช้องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่สมาชิกในองค์การถือปฏิบัติอยู่



ภาพประกอบ 5 มิติของวัฒนธรรมองค์การ

เช่นเดียวกันกับการบ่งบอกลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยใช้ค่าเข้าสู่ศูนย์กลาง ซึ่งต้องมีการระบุพิสัยในด้านต่าง ๆ และทำการประเมินว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การใดที่มีการยึดถืออย่างแข็งแกร่ง และมีการกระทำร่วมกันอย่างกว้างขวาง สำหรับองค์การในสหรัฐอเมริกา โอเรียลลี แชนแมน ; และแคลดเวล (O'Reilly, Chatman ;& Caldwell, 1999) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับ

บ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture Profile) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน
2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึงระดับของการที่องค์การให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์การมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร
4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึงระดับของการบริหารการจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล
5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึงการที่องค์การมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาใจจริงเอาใจจ้ง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ
6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์การที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์การ
7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

ซึ่งลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ ได้มีการใช้จัดการสำหรับบ่งบอกลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างกว้างขวาง เช่นเดียวกันกับงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การในประเทศออสเตรเลีย (อ้างอิงจาก เจมส์ ซี ชาร์รอส ; et el. 2002: online) ที่ใช้ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการประเมินการรับรู้ของบุคคลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะเด่นทางด้านวัฒนธรรมขององค์การ

เดิมโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลและคุณค่าขององค์การ โดย โอเรียลลี แซทแมน ; และเคลดเวล (O'Reilly, Chatman ; & Caldwell, 1991) ซึ่งแซทแมนได้ทำการศึกษาผู้ตรวจสอบระดับเริ่มต้น (Entry Level Auditor) จำนวน 171 ตัวอย่าง สำหรับองค์การด้านบัญชีในสหรัฐอเมริกา พบว่าการจ้างงานที่ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มแรกจะมีความสัมพันธ์กับองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงทาง

วัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว และผู้ที่ถูกจ้างงานที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในองค์กร และอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

ภายหลังโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรมองค์การตามลักษณะดังกล่าวทั้ง 7 ด้านโดยการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรขององค์กรนั้น ๆ ตอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การจะช่วยทำให้ทราบถึงทัศนะต่าง ๆ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ

5. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 12) ได้อธิบายถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่หมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงานเอลมอร์ ; และโกรสเวนเนอร์ (อดาพร สันติธนานนท์. 2533 : 25 ; อ้างอิงจาก

Elmore ; & Grovenor. 1953 : 433) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าประสิทธิภาพงานในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึงคุณภาพ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

ปรกรณ์ ปรียากร (เพชรรัตน์ เจริญลาก. 2543 :5 ; อ้างอิงจาก ปรกรณ์ ปรียากร. ม.ป.ป.) กล่าวว่าประสิทธิภาพหรือการทำงานที่ได้ผลตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม เป็นมิติด้านผลการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวกับการแสดงถึงสมรรถนะของผู้บริหาร ในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวัดผลจากกระบวนการทำงานตามขั้นตอน เวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ผลงานขององค์กรมีปริมาณและคุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้าและผู้รับบริการ

สมพงษ์ เกษมสิน (วิศรุต มีแก้ว. 2542 :10 ; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน.2525) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (วิศรุต มีแก้ว. 2542 : 9 ; อ้างอิงจาก วิรัช สงวนวงศ์วาน. ม.ป.ป.) กล่าวว่าประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรก็คือ งานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใดมีจุดประสงค์ใดจะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

แบคเกอร์ แอนด์ นูฮันซุ (วิศรุต มีแก้ว. 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก Becker and D.Neuhauser.1975) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังแบบจำลองรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High-Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และ ผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

เคนซ์ แอนด์ คาร์น (วิศรุต มีแก้ว. 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก Katz ; & Kahn. 1978) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (Open System) ได้ทำการศึกษาเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

Harrington Emerson (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2545 : 45) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harrington Emerson : ประสิทธิภาพองค์กร ว่า Harrington Emerson (ปี ค.ศ.1853-1931) เป็นที่ปรึกษาทางด้านวิศวกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency engineering) โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากร และขจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its goals)

หลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งลดความสิ้นเปลืองในด้านต่างๆ มีหลักดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
 3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
 4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์การ เพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่างๆ
 5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
 6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Immediate, Accurate and Permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริง เพื่อใช้ในการตัดสินใจ
 7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรให้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่ เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่น และบรรลุจุดมุ่งหมาย
 8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
 9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
 10. การปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
 11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
 12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร (วิระชัย วิจิตรบรรจงดี. 2548 : 19 อ้างอิงจาก ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2529 : 41-42) ได้กล่าวถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารมี 3 ประการคือ
1. ปัจจัยเกี่ยวกับการเมืองการปกครองของประเทศ ได้แก่ สถาบันการเมืองต่างๆ เช่น รัฐบาล รัฐสภา พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ สื่อมวลชนต่างๆ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารประเทศ เช่น การกำหนดนโยบาย ซึ่งปรากฏในรูปของกฎหมาย คำสั่ง ประกาศ ตลอดจนข้อเรียกร้องความต้องการ ซึ่งมีอิทธิพลตามลักษณะของสถาบันการเมือง (Political Institute)
 2. ปัจจัยเกี่ยวกับเศรษฐกิจของประเทศ เศรษฐกิจมีความสำคัญต่อการเมืองการบริหารประเทศ องค์การจะต้องอาศัยเงินหรืองบประมาณ (Budget) ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์การที่วางไว้ เมื่อเงินน้อย งบประมาณไม่เพียงพอ การทำงานก็ย่อมเกิดอุปสรรค ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปได้
 3. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพสังคมของประเทศ ลักษณะของสังคม ค่านิยมทางสังคม (Social Value) วัฒนธรรม จารีตประเพณี ย่อมมีอิทธิพลต่อการบริหาร ซึ่งค่านิยมของสังคมไทยที่ยึดถือความเป็นผู้มีอาวุโส ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ขาดความคิดริเริ่ม ไม่กล้าวิจัยสั่งการ (Decision)

การบริหารมีลักษณะชักช้า (Red Tape) รอผู้ใหญ่ หรือค่านิยมยึดถือตัวบุคคล เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง (Continuity)

สมยศ นาวิการ (2544 : 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร คือ

1. กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร
5. บุคลากรหรือผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ
7. ค่านิยมขององค์กร

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายปัจจัย ค่านิยมของคนในองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะค่านิยมมีส่วนในการกำหนดแนวคิดและพฤติกรรมของคนในองค์กร

6. ความเป็นมาของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ได้เริ่มจากการดำเนินการผลิตถ่านหินในประเทศไทย จาก 2 ตระกูล คือ ตระกูลว่องกุลสกุลกิจ และตระกูลเอื้ออภิญญกุล โดยคุณชนินทร์ ว่องกุลสกุลกิจ และคุณเมธี เอื้ออภิญญกุล ตระกูลว่องกุลสกุลกิจ ทำธุรกิจน้ำตาล และตระกูลเอื้ออภิญญกุล ดำเนินธุรกิจโรงบ่มไบโอยาสสูบ ต่อมาทั้ง 2 ตระกูลได้สนใจร่วมกันดำเนินธุรกิจผลิตถ่านหิน โดยก่อตั้งบริษัท เหมือนบ้านปู จำกัด ในปี พ.ศ.2526 และได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด โดยเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) จำกัด ในปี 2536 เนื่องจากทั้ง 2 ท่านเห็นว่าประเทศไทยต้องการพลังงานอีกมาก และถ่านหินน่าจะเป็นพลังงานที่สำคัญ จึงได้ทำการสำรวจแหล่งถ่านหินอีกทั่วประเทศ ทำให้ได้พบแหล่งถ่านหินและเพิ่มการพัฒนาหลายเหมืองในระยะต่อมา การเข้าไปรับจ้างเปิดหน้าดิน และผลิตถ่านหินให้กับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่เหมืองแม่เมาะ ต่อมาเมื่อรัฐบาลได้เปิดโอกาสให้เอกชนลงทุนผลิตกระแสไฟฟ้า บ้านปูก็ได้เริ่มธุรกิจไฟฟ้าโดยสร้างโรงไฟฟ้าแห่งแรกที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ที่รู้จักกันในนามบริษัท CoCo ซึ่งได้ขายออกไปแล้ว ในปัจจุบันบริษัทยังเหลือที่ถือหุ้นอยู่ 2 รายการ คือบริษัท บีแอลซีพี เพาเวอร์ จำกัด และบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ด้วยทรัพยากรถ่านหินที่มีอย่างจำกัดภายในประเทศ บ้านปูจึงคิดที่จะเข้าดำเนินธุรกิจถ่านหินในประเทศข้างเคียง โดยสำรวจแหล่งถ่านหินในประเทศต่าง ๆ ในแถบนี้ คือ พม่า ลาว เวียดนาม

อินโดนีเซีย รวมถึงโอกาสที่จะลงทุนในประเทศออสเตรเลีย และจีน ซึ่งเมื่อมาดูทุกประเทศ และวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ แล้ว บริษัทจึงลงตัว และเริ่มที่ประเทศอินโดนีเซียเป็นประเทศแรก บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ได้เข้าไปสำรวจในประเทศอินโดนีเซียตั้งแต่ปี 2533 และได้เริ่มทำเหมือง Jorong ตั้งแต่ปี 2541 และหลังเหตุการณ์วิกฤติเศรษฐกิจในปี 2544 และ 2545 บริษัทเข้าไปประมูลได้เหมืองของกลุ่ม Indocoal ซึ่งมีเหมืองถ่านหินหลายเหมือง รวมทั้งโครงการที่อยู่ในระหว่างพัฒนาซึ่งมีขนาดใหญ่ในประเทศอินโดนีเซีย ทั้งนี้ ด้วยประสบการณ์การทำเหมือง และการรับจ้างทำเหมืองขนาดใหญ่ให้กับแม่เมาะ เป็นระยะเวลา 10 ปี ทำให้บริษัทสามารถดำเนินการผลิตในเหมืองใหญ่ ๆ เช่นนี้ได้ ปัจจุบันบ้านปูเป็นบริษัทที่มีปริมาณผลิตถ่านหินเป็นอันดับ 3 ของอินโดนีเซีย

การดำเนินธุรกิจที่ประกอบด้วยคนหลายเชื้อชาติให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีหลักในการยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน หรือต้องมีค่านิยมในการยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ จึงมีดำริให้สายทรัพยากรมนุษย์ โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วางแผนในการกำหนดค่านิยมร่วมของบ้านปูขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคน เกิดค่านิยมร่วมร่วมกัน อันจะเป็นการเสริมความแข็งแกร่ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กรของบ้านปูสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

เนื่องจากการกำหนดและปลูกฝังค่านิยมเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ซับซ้อน และมีความเป็นนามธรรมสูง ดังนั้นการกำหนดค่านิยมร่วมขององค์กร จึงเป็นกระบวนการที่ต้องศึกษา วิเคราะห์ และไตร่ตรองด้วยความระมัดระวัง ตลอดจน ต้องทบทวนอย่างรอบคอบ การจะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ มองเห็นคุณค่า มีความซื่อสัตย์ และจริงจังต่อลูกค้า ผู้แทนจำหน่าย บุคลากร หรือผู้ถือหุ้น รวมทั้งจะต้องมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรเข้าใจและประพฤติปฏิบัติอย่างจริงจัง

ค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นตัวหลักต้นที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะสะท้อนถึงผลตอบแทนที่องค์กรจะได้รับ ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจในค่านิยมร่วมอย่างทั่วถึง และปลูกฝังให้ทุกคนประพฤติปฏิบัติจึงเป็นสิ่ง ที่องค์กรพึงให้ความสำคัญ

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้ได้มาซึ่งค่านิยมร่วมบ้านปูซึ่งเป็นจริง ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาวะผู้นำ
2. เพื่อสร้างและปลูกฝังค่านิยมร่วมบ้านปูให้เป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม มีแผนการดำเนินการ และและการนำไปสู่การปฏิบัติ
3. เพื่อสร้างความสมานฉันท์ในการรวมชาวบ้านปูให้เป็นหนึ่งเดียว เกิดความเคารพระหว่างกัน ร่วมมือร่วมใจ และเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันอันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำต่อไป

รูปแบบการดำเนินการ

บริษัทฯ ได้ว่าจ้าง บริษัท เอสอาร์ไอ คอนซัลแตนท์ จำกัด (SRI Consultant Co.,Ltd.) มาทำการศึกษาวิเคราะห์ กำหนด ถ่ายทอด และปลูกฝังค่านิยมร่วมบ้านปู (Banpu Corporate Shared Values) โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ส่วน รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 7.5 เดือน คือ

ส่วนที่ 1 การศึกษาและกำหนดค่านิยมร่วมบ้านปู (Formulation)

ส่วนที่ 2 การเตรียมการสร้างค่านิยมร่วม (Preparation)

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติการสร้างค่านิยมร่วม (Implementation)

ส่วนที่ 1 การศึกษาและกำหนดค่านิยมร่วมบ้านปู (Formulation)

การดำเนินการในส่วนที่ 1 นี้ ใช้เวลาในการดำเนินการ 3.5 เดือน คือ เดือน เมษายน ถึงเดือนกรกฎาคม โดยคณะที่ปรึกษาได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ธรรมชาติของธุรกิจ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง และแนวปฏิบัติที่เป็นสากลที่ดี (Global-National Best Practices) ของบริษัท ชี้นำนานาชาติ และบริษัทชั้นนำของไทยที่ได้พัฒนาสู่ระดับนานาชาติ

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง เพื่อประมวลและวิเคราะห์ค่านิยมร่วมของ ต้นแบบซึ่งอาจเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน เพื่อหาต้นแบบทางการบริหารที่เหมาะสม (Role Model) ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 สัมมนาเชิงปฏิบัติการและการระดมสมองของผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับ แผนกขึ้นไปทั้งในประเทศไทยและประเทศอินโดนีเซีย เพื่อถ่วงถ่วงความคิดเห็น และหารูปแบบ ของค่านิยมร่วมที่เหมาะสม โดยใช้ระยะเวลาในการสัมมนา 1 วัน/กลุ่ม

ขั้นตอนที่ 4 สืบค้นความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน โดยการใช้แบบสำรวจความคิดเห็นส่งไปยังพนักงานทุกหน่วยงานทั้งในประเทศไทยและประเทศอินโดนีเซีย เพื่อหาข้อมูลค่านิยม ร่วมที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอค่านิยมร่วมที่เหมาะสมต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อพิจารณา ถ่วงถ่วงกำหนดค่านิยมร่วมบ้านปูที่ชัดเจน แท้จริง และได้รับการยอมรับ โดยการจัดประชุมกับ ผู้บริหารระดับสูง เป็นเวลา 1.5 วัน ก่อนสรุปค่านิยมร่วมบ้านปูและประกาศออกไป

ซึ่งจากพิจารณาและถ่วงถ่วงจากผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปค่านิยมร่วมของ บ้านปู อันประกอบด้วยค่านิยม 4 ตัว คือ

1. นวัตกรรม (Innovation)
2. ความยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity)
3. ห่วงใยและเอาใจใส่ (Care)
4. พลังร่วม (Synergy)

ส่วนที่ 2 การเตรียมการสร้างค่านิยมร่วม (Preparation)

ขั้นตอนนี้ ใช้เวลาในการดำเนินการ 2 เดือน คือเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน หลังจากผู้บริหารระดับสูงได้พิจารณาอนุมัติค่านิยมร่วมของบ้านปูแล้ว คณะที่ปรึกษาจะวางแผนและกำหนดขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติร่วมกับสายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อปลูกฝังค่านิยมร่วมบ้านปูภายในบริษัท โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวิธีการเผยแพร่ วรรณคดี ตลอดจนกำหนดการในการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) และเตรียมการประชุมกลุ่มผู้บริหาร เพื่อสื่อสารค่านิยมร่วมให้รับทราบโดยทั่วกัน

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำเอกสาร สื่อ คู่มือ และวัสดุเผยแพร่ เช่น Booklet, Leaflet, Poster, ธง, Banner, Screen Server โดยร่วมกับสายสื่อสารองค์กร ในการวางแผนดำเนินงาน

ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะคัดเลือกมาจากตัวแทนในแต่ละสายงาน ตั้งแต่ระดับแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวนประมาณ 30 คน โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นต้นแบบของค่านิยมร่วมที่เหมาะสม (Role Model) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้ค่านิยมร่วมบ้านปู (Banpu Corporate Shared Values) เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังจากพนักงานทุกระดับ

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติการสร้างค่านิยมร่วม (Implementation)

ขั้นตอนนี้เป็น การสร้างความพร้อมให้ผู้บริหารและผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและแนวทางในการนำค่านิยมร่วมสู่การปฏิบัติ ใช้เวลาในการดำเนินการ 2 เดือน คือเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดการฝึกอบรมพิเศษผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อถ่ายทอดพื้นฐานแนวคิดและวิธีปฏิบัติ อันเป็นการสร้างความพร้อมให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เวลาในการฝึกอบรม 1 วัน

ขั้นตอนที่ 2 จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารจนถึงระดับแผนก เพื่อให้ทราบถึงค่านิยมร่วมที่เหมาะสม และเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารปรับตัวสู่ค่านิยมร่วม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาในการสัมมนากลุ่มละ 1 วัน

ขั้นตอนที่ 3 ประกาศเผยแพร่และรณรงค์ค่านิยมร่วมบ้านปู โดยร่วมกับสายสื่อสารองค์กร และผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบค่านิยมร่วมบ้านปูโดยทั่วกัน และเกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการดำเนินงานแก่ผู้บริหารระดับสูง โดยเชื่อมโยงตั้งแต่หลักการ แนวคิด กระบวนการ จนถึงการนำสู่การปฏิบัติ และผลการประเมินเบื้องต้น

การประเมินผลโครงการ

ขณะที่ปรึกษาได้จัดทำแบบสอบถามก่อนการประชุมกลุ่มสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Pre-test) และหลังการประชุมกลุ่มสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Post-test) เพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและความเข้าใจในรูปแบบค่านิยมร่วมที่เหมาะสมของผู้เข้าสัมมนา เพื่อประเมินผลโครงการและนำเสนอต่อไป

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ธีรชาญ บุญศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย

บุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเป็นรายข้อทั้ง 5 ด้านส่วนใหญ่ อยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง

บุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดสงขลา ที่เป็นผู้บริหารและมีวุฒิทางการศึกษามากกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นเจ้าหน้าที่ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุสูงกว่า 30 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วย

บุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดสงขลา ที่มีตำแหน่งกลุ่มอายุ และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนโดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในด้านการพึ่งตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

บุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดสงขลา ที่มีตำแหน่ง กลุ่มอายุ และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มยุรี เจริญทรัพย์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มี

ตำแหน่งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

เมื่อลำดับความสำคัญค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากสำคัญมากไปน้อย พบว่ามีลำดับความสำคัญ ดังนี้ ค่านิยมด้านการพึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ ค่านิยมด้านการปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา ค่านิยมด้านการมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย และค่านิยมด้านการประหยัดและออม

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วอทโต (Votto. 1984 : 375-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบค่านิยมกับลักษณะของสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกเป็นแล้วในรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยศึกษาจากเขตโรงเรียน 75 เขต จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 66 คน สมาชิกคณะกรรมการโรงเรียน 71 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนระหว่างคณะกรรมการโรงเรียนกับผู้บริหารโรงเรียนในค่านิยม 6 ประการ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุนทรียะ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านศาสนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่านิยมทางด้านสังคมและการเมืองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ผู้บริหารมีค่านิยมด้านการเมืองอยู่ในระดับสูง ส่วนสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนมีค่านิยมทางด้านทฤษฎีอยู่ในระดับสูง
3. ค่านิยมทางด้านศาสนา ทั้งผู้บริหารและสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ
4. สัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน และค่านิยมด้านการเมืองและสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ค่านิยมด้านทฤษฎีและเศรษฐกิจ ตลอดจนการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บลูเทล ; และเบรนนอร์ (Beutell ; & Brenner. 1986 : 29-41) ได้ศึกษาค่านิยมที่ต่างกันระหว่างเพศ โดยทำการสำรวจนักศึกษาด้านธุรกิจ จำนวน 202 คน พบว่าผู้หญิงมีค่านิยมในการทำงานสูงกว่าผู้ชาย 12 ด้าน ด้านที่มีความแตกต่างอย่างสำคัญ คือ ผู้ชายให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้า การเข้าเสี่ยง ส่วนผู้หญิงเน้นด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่สะดวกสบาย และรื่นรมย์ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยรายงานถึงค่านิยมที่ไม่เป็นไปตามความเชื่อเดิม เช่น ผู้ชายและผู้หญิงให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานและเวลาว่างนอกเวลาทำงาน ทั้งนี้ผู้ชายและผู้หญิงให้ความสำคัญด้านความรู้สึกแห่งความสำเร็จ และรายได้สูงเป็นอันดับแรกและ

อันดับที่สองเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ทั้งสองเพศยังมีค่านิยมตามลักษณะเพศ (Traditionally masculine & Traditionally feminine work values) อยู่แม้ประกอบอาชีพเดียวกัน

เบรนนอร์ (Branner. 1988 : 639-642) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการศึกษากับค่านิยมในการทำงานของผู้จัดการ พบว่า ทั้งชายและหญิงที่มีการศึกษาสูงจะมีความต้องการความเป็นอิสระและโอกาสในการแสดงกิจกรรมด้านการบริหารมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้จัดการที่มีการศึกษาสูงจะให้ความสำคัญต่อค่านิยมทุกด้านที่รวมถึงด้านปัจจัยภายนอกด้วย

โคสท์ (Coates, G. 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์กร (Gender & Corporate Culture) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งถ้าพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องก็จะมี การปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาเป็นการกระทำที่ผ่านการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมอย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

เจนกินส์ ; และบัสเวลล์ (Coates. 1997; Citing Jenkins ; & Buswell. 1994) กล่าวว่าในการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมนั้นได้มีการแบ่งแยกเพศของพนักงานซึ่งทำให้มีการกีดกันเพศหญิงในการทำงาน ทศนะเช่นนี้ทำให้เพศชายมีการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงและกีดกันเพศหญิงจากตำแหน่งที่สำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยในปัจจุบันได้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่สำคัญในด้านตำแหน่งหน้าที่ของเพศหญิงทั้งในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ซึ่งทำให้ลดความไม่เท่าเทียมกันในด้านเพศ แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรได้ผลักดันให้ความคิดที่ว่ามีแต่เพศชายเท่านั้นที่เหมาะสมกับงานนี้ถูกขจัดไป

วิลเลียมส์ (Coates. 1997; Citing Williams et al. 1992) กล่าวว่าเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการอ้างอิงวัฒนธรรมขององค์กรคือการมีลักษณะเฉพาะและพันธสัญญา (Corporate Commitment) ที่เข้มแข็งจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมชนิดเดียวกัน ซึ่งคำกล่าวนี้นี้เป็นสมมติฐานที่นำไปสู่การดำเนินโครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมี การโต้แย้งว่าการใช้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะต้องมีพันธสัญญา (Commitment) ด้านบุคคลที่มีต่อองค์กรในระดับที่สูง แม้ว่าจะมีการยอมรับในเพศหญิงมากขึ้น แต่ก็ยังคงมีความแตกต่างกันระหว่างทั้ง 2 เพศ

ในยุคทศวรรษ 1980 พบว่าไม่มีวิศวกรผู้เชี่ยวชาญเพศหญิงเลย บอทเทโล่ (Bottero, 1992; อ้างอิงจาก Coates,G. 1997) ได้แสดงทัศนะว่าเพศหญิงยังคงถูกกีดกันไม่ให้มีส่วนร่วมในอาชีพบางชนิดอยู่และจะยังคงเป็นเช่นนี้ไปจนกว่าเพศชายจะหลุดออกไปได้ หรือกล่าวอีกทางหนึ่งได้

ว่ามีการให้ความสำคัญต่อเพศหญิงน้อยในแนวคิดด้านอาชีพและเป็นที่รู้กันว่าสำหรับผู้หญิงคือบ้านและคอยเฝ้ามองเพศชายได้รับการส่งเสริมในด้านอาชีพมากกว่าพวกเธอ

โรส (Coates. 1997; Citing cf. Rose. 1991) กล่าวว่าหลักการของวัฒนธรรมองค์กรคือพันธสัญญา (Commitment) ซึ่งยังคงเป็นข้อถกเถียงว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จส่งผลมาจากการบริหารพันธสัญญา (Commitment Management) หรือมาจากการพัฒนาทางด้านศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งพันธสัญญาจะนำมาซึ่งการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและความไวต่อสภาพที่แท้จริงขององค์กร (Pondy ; et al, 1983) และพันธสัญญานี้ยังจะสนับสนุนไปสู่การมีประสิทธิภาพ ความต้องการที่จะพัฒนาตลอดจนการตัดสินใจเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Dore, 1989)

โอลิเวอร์ ; และวิลคินสัน (Coates, 1997; Citing Oliver ; & Wilkinson. 1989) ได้ระบุว่าในสภาพแวดล้อมที่ความผันผวนอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงความต้องการในการขยายตัวขององค์กรจะให้ความสำคัญอย่างสูงกับวัฒนธรรมองค์กรและพันธสัญญา

คุนด้า ; และบาร์คเลย์ (Coates. 1997; Citing Kunda ; & Barkey. 1988) กล่าวว่าวัฒนธรรมได้สร้างคุณค่าให้กับสังคมโดยการผูกมัดให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งทำให้ลดลำดับขั้นในการควบคุมและส่งผลให้มีผลงาน (Performance) และความสามารถในการผลิต (Productivity) มีประสิทธิภาพสูง

คาลิยามูธี ; และ โมฮานกุมาร (S.Kaliyamoorthy ; & R. Mohan Kumar. 2001) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและพันธสัญญาของบริษัทมหาชนในอินเดีย 8 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมในด้านมนุษยนิยม (Humanistic Culture) วัฒนธรรมในด้านประเพณีนิยม (Conventional Culture) วัฒนธรรมในด้านความสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมในด้านการพัฒนา (Development Culture) วัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผล (Rational Culture) วัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) วัฒนธรรมในด้านแนวความคิด (Conceptual Culture) และวัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน (Competitive Culture) พบว่าตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธสัญญาคือ วัฒนธรรมในด้านการแข่งขันและเมื่อวิเคราะห์ต่อไปอีกพบว่าวัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผลและวัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชาต่างก็มีอิทธิพลต่อพันธสัญญาเช่นเดียวกัน

ซอมเมอร์, บี ; และ ลูธานส์ (Sommer, Bea ; & Luthans. 1996) กล่าวว่าพันธสัญญา (Commitment) ก่อให้เกิดตัวแปรสำคัญในการศึกษาด้านการบริหารและพฤติกรรมองค์กร อันสืบเนื่องมาจากการขยายความสัมพันธ์ระหว่างพันธสัญญา กับความตรงต่อเวลาของพนักงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรม อัตราการเปลี่ยนงาน ตลอดจนความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กร และผลงานโดยรวมขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 20 หน่วยงาน โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 198 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 29 ธันวาคม 2548 : สายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)) โดยแยกตามจำนวนแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
1. Office of CEO	12
2. Corporate Strategic Planning Department	6
3. Finance Department	30
4. Corporate Communication Department	8
5. Government Relations Department	4
6. China Coal Business	10
7. Business Development	6
8. Corporate Services	5
9. Human Resources Department	16
10. Legal Department	5
11. Information Technology Department	16

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
12 QSE Development Center	9
13 Corporate System Department	2
14 General Affairs Division	12
15 Coal Operations, Thailand	4
16 Technical Development & Services	7
17 Coal Business Office	10
18 Marketing & Logistics	23
19 Internal Audit Department	5
20 Power Business	8
รวมทั้งหมด	198

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 20 หน่วยงาน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยการใช้สูตร (Taro Yamane : 1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 133 ตัวอย่าง คำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรซึ่งเท่ากับ 198 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้คือ 5% หรือ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

เมื่อแทนค่าในสูตรเท่ากับ

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{198}{1 + [(198) \times (0.05)^2]} \\
 &= 132.44 \text{ หรือ } 133 \text{ ตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 ตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างประมาณ 20% ซึ่งจะเท่ากับ 27 คน รวมทั้งหมด 160 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 198 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 20 หน่วยงาน โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละหน่วยงาน} \times 167}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน (คน)
1 Office of CEO	12	10
2 Corporate Strategic Planning Department	6	5
3 Finance Department	30	25
4 Corporate Communication Department	8	7
5 Government Relations Department	4	3
6 China Coal Business	10	8
7 Business Development	6	5
8 Corporate Services	5	4
9 Human Resources Department	16	13
10 Legal Department	5	4
11 Information Technology Department	16	13
12 QSE Development Center	9	8
13 Corporate System Department	2	2
14 General Affairs Division	12	10
15 Coal Operations, Thailand	4	3
16 Technical Development & Services	7	6
17 Coal Business Office	10	8
18 Marketing & Logistics	23	19
19 Internal Audit Department	5	4
20 Power Business	8	7
รวมทั้งหมด	198	167

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร เพื่อทำการเก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดเก็บเป็นระยะเวลา 45 วัน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-Respond questionnaire) โดยใช้ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสำคัญของ ค่านิยมขององค์กรและพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กรและพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (คำถามข้อ 1) (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) คำถามข้อ 2-5 ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ต่ำกว่า 25 ปี

25-36 ปี

37-48 ปี

49 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

ข้อที่ 4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

น้อยกว่า 1 ปี

1- 5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

เจ้าหน้าที่ / พนักงาน

ผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า

ผู้จัดการฝ่าย หรือเทียบเท่า

ผู้อำนวยการสายขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงาน กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ โดยวัดในด้านต่างๆ ดังนี้คือ

1. เป็นคำถามเพื่อประเมินค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม จำนวน 7 ข้อ
2. เป็นคำถามเพื่อประเมินค่านิยมร่วมด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง จำนวน 5 ข้อ
3. เป็นคำถามเพื่อประเมินค่านิยมร่วมด้านความห่วงใยและเอาใจใส่ จำนวน 7 ข้อ
4. เป็นคำถามเพื่อประเมินค่านิยมร่วมด้านพลังร่วม จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะคำถาม

เป็นคำถามปลายปิด ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับของค่านิยมทางบวก

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับของค่านิยมทางลบ

คะแนน 5 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544:29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}\end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง	ค่านิยมรวมดีมาก
คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง	ค่านิยมรวมดี
คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง	ค่านิยมรวมปานกลาง
คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง	ค่านิยมรวมไม่ดี
คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง	ค่านิยมรวมไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 4 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับค่านิยมทางด้านซ้ายมาก
คะแนน 4 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับค่านิยมทางด้านซ้าย
คะแนน 3 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับค่านิยมปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับค่านิยมทางด้านขวา
คะแนน 1 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับค่านิยมทางด้านขวามาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8 \quad (\text{เริ่มจากชั้นต่ำสุด})
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง	ค่านิยมของพนักงานดีมาก
คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง	ค่านิยมของพนักงานดี
คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง	ค่านิยมของพนักงานปานกลาง
คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง	ค่านิยมของพนักงานไม่ดี
คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง	ค่านิยมของพนักงานไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 5 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมาก
คะแนน 3	หมายถึง	การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544:29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \quad (\text{เริ่มจากชั้นต่ำสุด})\end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง	การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพมากที่สุด
คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง	การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพมาก
คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง	การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพปานกลาง
คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง	การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพน้อย
คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง	การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 4 ส่วน ได้แก่
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ค่านิยมร่วมขององค์กร
 - ส่วนที่ 3 ค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงาน
 - ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ, เสนอแนะ และแก้ไข ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นมากจากการศึกษาของ Sekaran, Uma ปี ค.ศ.1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าอย่างน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546 : 55) ซึ่งจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.899

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 160 คน

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1.การจัดกระทำข้อมูล

- 1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว
- 1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
- 1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 11.5 (Statistical Pack for the Social Science for Windows) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.1.2 ข้อมูลด้านค่านิยม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจากแบบสอบถามส่วนที่ 2,3 และส่วนที่ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2.1.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

2.1.1.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way analysis of variance : One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ถ้ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทดสอบต่อรายคู่โดยใช้วิธี LSD (least significant difference) ที่ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545: 144)

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความคิดเห็นต่อค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ความคิดเห็นต่อค่านิยมของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2538:101)

$$P = \left(\frac{fX}{n} \right) \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4, 5 และส่วนที่ 6 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:40)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4, 5 และส่วนที่ 6 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้แก่

ความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) มีสูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 k แทน จำนวนคำถาม
 covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2544:333) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

3.1.1 เมื่อความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df)

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 เมื่อความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df)

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

3.2 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : F-test) (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544:333) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีสูตรดังนี้

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม	n-1	$SS_{(T)}$		

เมื่อ	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between sum of square)
	k-1	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between degree of freedom)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within sum of square)
	n-k	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในประชากร (Within degree of freedom)
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)

$MS_{(w)}$ แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)
F แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการ แจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333) มีสูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$

แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 95% และชั้นแบ่งความเป็นอิสระ
ภายในกลุ่ม = n-k

MSE แทน Mean Square Error (ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน)

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 314) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4 และข้อที่ 5 มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 316)
ค่าสัมประสิทธิ์ r

ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.30 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.71 - 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
มากกว่า 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องค่านิยมที่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ใช้สัญลักษณ์ย่อต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F-prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ในตาราง F – test)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับ หัวข้อเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมร่วม 4 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรม (Innovation) ยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity) ห่วงใยและเอาใจใส่ (Care) และพลังร่วม (Synergy)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่, ร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	81	50.6
หญิง	79	49.4
รวม	160	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	8	5.0
25 - 36 ปี	70	43.8
37 – 48 ปี	72	45.0
49 ปีขึ้นไป	10	6.2
รวม	160	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	5.0
ปริญญาตรี	93	58.1
สูงกว่าปริญญาตรี	59	36.9
รวม	160	100.0
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	22	13.8
1-5 ปี	52	32.5
6-10 ปี	19	11.8
มากกว่า 10 ปี	67	41.9
รวม	160	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่ และพนักงาน	40	25.0
ผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า	70	43.8
ผู้จัดการฝ่าย หรือเทียบเท่า	42	26.2
ผู้อำนวยการสายขึ้นไป	8	5.0
รวม	160	100.0

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงาน บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) จำนวน 160 คน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานในบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4

อายุ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานในบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 37 – 48 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 25 - 36 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 อายุระหว่าง 49 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานในบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานในบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมา มี

อายุงาน 1- 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และอายุ 6 -10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานในบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาระดับผู้จัดการฝ่าย หรือเทียบเท่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ระดับเจ้าหน้าที่ หรือพนักงาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะค่านิยม

ตาราง 5 แสดงข้อมูลประเมินลักษณะค่านิยมร่วมขององค์กรด้านนวัตกรรม

ด้านนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับค่านิยมร่วม
1. กล้าที่จะคิดริเริ่ม หรือแสดงความคิดสร้างสรรค์	4.34	.592	ดีมาก
2. เปิดใจยอมรับความคิดเห็น ทบทวน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน	4.49	.514	ดีมาก
3. เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นมิใช่รับคำสั่งเพียงอย่างเดียว	4.41	.588	ดีมาก
4. การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย พร้อมปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมเสมอ	4.35	.540	ดีมาก
5. ไม่มองคนที่มีความคิดที่แตกต่างเป็นคนเจ้าปัญหา อยากเด่น	4.19	.636	ดี
6. ไม่ออกคำสั่งอย่างเดียว พร้อมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	4.25	.850	ดีมาก
7. ต้องกระตุ้นหรือกระตุ้นที่จะทำอะไรใหม่ๆ	4.32	.608	ดีมาก
โดยรวม	4.33	.383	ดีมาก

ตาราง 5 แสดงข้อมูลประเมินลักษณะค่านิยมร่วมขององค์กรด้านนวัตกรรม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่านิยมร่วมขององค์กรด้านนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับดีมาก คือ เปิดใจยอมรับความคิดเห็น ทบทวน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นมิใช่รับคำสั่งเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย พร้อมปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ต้องกระตือรือร้นที่จะทำอะไรใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และไม่ออกคำสั่งอย่างเดียว พร้อมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ค่านิยมในระดับดี ได้แก่ ไม่มองคนที่มีความคิดที่แตกต่างเป็นคนเจ้าปัญหา อย่างเด่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงข้อมูลประเมินลักษณะค่านิยมร่วมขององค์กรด้านยึดมั่นในความถูกต้อง

ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับค่านิยมร่วม
1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กร	4.46	.665	ดีมาก
2. ใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์ และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง	4.25	.735	ดีมาก
3. หลีกเลี่ยงกระทำใดๆ ที่จะกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร	4.42	.630	ดีมาก
4. ไม่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งของเพื่อให้ได้มาในสิ่งซึ่งไม่ถูกต้อง	4.61	.574	ดีมาก
5. ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งล่อลวงที่ทำให้ต้องทำผิดกฎระเบียบ คำนับสัญญา	4.24	.955	ดีมาก
โดยรวม	4.41	.475	ดีมาก

ตาราง 6 แสดงข้อมูลประเมินลักษณะค่านิยมร่วมขององค์กรด้านยึดมั่นในความถูกต้อง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่านิยมร่วมขององค์กรด้านยึดมั่นในความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับดีมากทั้งหมดเรียงลำดับ ดังนี้ ไม่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งของเพื่อให้ได้มาในสิ่งซึ่งไม่ถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 หลีกเลี่ยงกระทำใดๆ ที่จะกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์ และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และไม่หวั่นไหวต่อสิ่งล่อลวงที่ทำให้ต้องทำผิดกฎระเบียบ คำนับสัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงข้อมูลประเมินลักษณะค่านิยมร่วมขององค์กรด้านห่วงใยและเอาใจใส่

ด้านห่วงใยและเอาใจใส่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับค่านิยมร่วม
1. วิพากษ์กันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์	4	.624	ดี
2. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างให้เกียรติ แม้จะเป็นความเห็นที่แตกต่าง	4.34	.525	ดีมาก
3. คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องเสมอ	4.38	.500	ดีมาก
4. ชื่นชมยินดีอย่างจริงใจในความสำเร็จหรือการทำความดีของผู้อื่น	4.42	.521	ดีมาก
5. ให้โอกาสกับคนเสมอ แม้เขาอาจจะตัดสินใจและทำงานผิดพลาดบ้าง	4.19	.540	ดี
6. ชายหรือหญิงมีโอกาสความก้าวหน้าเท่ากัน	3.81	.141	ดี
7. สื่อสารด้วยภาษาที่让别人เข้าใจ	3.99	.784	ดี
โดยรวม	4.16	.387	ดี

ตาราง 7 แสดงข้อมูลประเมินลักษณะค่านิยมร่วมขององค์กรด้านห่วงใยและเอาใจใส่ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่านิยมร่วมขององค์กรด้านห่วงใยและเอาใจใส่ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับดีมากคือ ชื่นชมยินดีอย่างจริงใจในความสำเร็จหรือการทำความดีของผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างให้เกียรติ แม้จะเป็นความเห็นที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนค่านิยมในระดับดี คือ ให้โอกาสกับคนเสมอ แม้เขาอาจจะตัดสินใจ และทำงานผิดพลาดบ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 วิพากษ์กันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 สื่อสารด้วยภาษาที่让别人เข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และชายหรือหญิงมีโอกาสความก้าวหน้าเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงข้อมูลประเมินลักษณะค่านิยมร่วมขององค์กรด้านพลังร่วม

ลักษณะค่านิยมด้านพลังร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับค่านิยมร่วม
1. ประสานแนวคิดที่แตกต่าง เพื่อประโยชน์ ร่วมกันทุกฝ่าย	3.97	.618	ดี
2. สื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.18	.540	ดี
3. สร้างเครือข่ายการทำงานโดยมีการสาน สัมพันธ์	4.08	.683	ดี
4. ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกกัน ในองค์กร	4.36	.705	ดีมาก
โดยรวม	4.15	.473	ดี

ตาราง 8 แสดงข้อมูลประเมินลักษณะค่านิยมร่วมขององค์กรด้านพลังร่วม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่านิยมร่วมขององค์กรด้านพลังร่วม โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับดีมากคือ ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกกัน ในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนค่านิยมในระดับดี คือ สื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 สร้างเครือข่ายการทำงานโดยมีการสานสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และประสานแนวคิดที่แตกต่าง เพื่อประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมส่วนบุคคล

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมส่วนบุคคล

ค่านิยมส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่านิยมส่วนบุคคล
1. ชอบใช้เหตุผล _____ ใช้ความรู้สึก	4.10	.702	ดี
2. ชอบทำงานเป็นทีม _____ ชอบทำงานคนเดียว	4.02	.907	ดี
3. บริหารงานแบบกระจายอำนาจ _____ รวมอำนาจ	4.14	.696	ดี
4. มีความเชื่อตามคำสอนในศาสนา _____ ไม่เชื่อถือ	3.99	.872	ดี
โดยรวม	4.06	.562	ดี

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมส่วนบุคคล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.061

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับดีทั้งหมด คือ บริหารแบบกระจายอำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมา คือ ชอบใช้เหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ชอบทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีความเชื่อตามคำสอนในศาสนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ประสิทธิภาพ
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.73	.585	ดี
2. ความคิดริเริ่ม	3.76	.629	ดี
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	3.64	.685	ดี
4.การทำงานเป็นทีม	3.86	.688	ดี
5. การถ่ายทอดความรู้	3.78	.690	ดี
โดยรวม	3.75	.543	ดี

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด คือ การทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมา คือ การถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และการบริหารเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้เขียนเป็นสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

เพศ

1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		t-test for equality of means				
ของพนักงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (n=153)	ชาย	3.58	.591	-3.393*	150.886	.001
	หญิง	3.89	.538			
2. ความคิดริเริ่ม (n=153)	ชาย	3.67	.674	-1.798	149.242	.074
	หญิง	3.85	.566			
3. การบริหารเวลาในการทำงาน (n=152)	ชาย	3.45	.696	-3.792*	149.165	.000
	หญิง	3.85	.612			
4. การทำงานเป็นทีม (n=155)	ชาย	3.66	.677	-3.853*	152.949	.000
	หญิง	4.07	.639			
5. การถ่ายทอดความรู้ (n=153)	ชาย	3.63	.683	-2.739*	151	.007
	หญิง	3.93	.669			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Samples t - test จากการวิเคราะห์ข้อมูล ในการทดสอบพบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ความคิดริเริ่ม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความคิดริเริ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การบริหารเวลาในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการบริหารเวลาโดยรวมมากกว่าเพศชาย

การทำงานเป็นทีม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศชาย

การถ่ายทอดความรู้ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการถ่ายทอดความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้มากกว่าเพศชาย

อายุ

1.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่าง

น้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	1.938	3	.646	1.923	.128
	ภายในกลุ่ม	50.075	149	.336		
	รวม	52.013	152			
2. ความคิดริเริ่ม (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	3.308	3	1.103	2.895*	.037
	ภายในกลุ่ม	56.744	149	.381		
	รวม	60.052	152			
3. การบริหารเวลาในการทำงาน (n=152)	ระหว่างกลุ่ม	2.406	3	.802	1.735	.162
	ภายในกลุ่ม	68.409	148	.462		
	รวม	70.816	151			
4. การทำงานเป็นทีม (n=155)	ระหว่างกลุ่ม	1.390	3	.463	.979	.404
	ภายในกลุ่ม	71.487	151	.473		
	รวม	72.877	154			
5. การถ่ายทอดความรู้ (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	1.330	3	.443	.929	.428
	ภายในกลุ่ม	71.114	149	.477		
	รวม	72.444	152			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า

ผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การบริหารเวลาในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.162 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทำงานเป็นทีม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.404 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การถ่ายทอดความรู้ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.428 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความคิดริเริ่ม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่ม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 36 ปี	37 – 48 ปี	49 ปีขึ้นไป
		3.38	3.71	3.78	4.20
ต่ำกว่า 25 ปี	3.38	-	-.34 (.147)	-.41 (.079)	-.83* (.005)
25 – 36 ปี	3.71		-	-.07 (.508)	-.49* (.021)
37 – 48 ปี	3.78			-	-.42* (.047)
49 ปีขึ้นไป	4.20				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี เทียบกับอายุ 49 ปี ขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 49 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83

พนักงานที่อายุ 25 – 36 ปี เทียบกับอายุ 49 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่อายุ 25 – 36 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 49 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่อายุ 25 – 36 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49

พนักงานที่อายุ 37 – 48 ปี เทียบกับอายุ 49 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่อายุ 37 – 48 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 49 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่อายุ 37 – 48 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษา

1.3 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงดังนี้

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	1.101	2	.550	1.622	.201
	ภายในกลุ่ม	50.912	150	.339		
	รวม	52.013	152			
2. ความคิดริเริ่ม (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	1.851	2	.925	2.385	.096
	ภายในกลุ่ม	58.202	150	.388		
	รวม	60.052	152			
3. การบริหารเวลาในการ ทำงาน (n=152)	ระหว่างกลุ่ม	1.033	2	.517	1.103	.334
	ภายในกลุ่ม	69.782	149	.468		
	รวม	70.816	151			
4. การทำงานเป็นทีม (n=155)	ระหว่างกลุ่ม	1.173	2	.587	1.244	.291
	ภายในกลุ่ม	71.704	152	.472		
	รวม	72.877	154			
5. การถ่ายทอดความรู้ (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	2.325	2	1.163	2.487	.087
	ภายในกลุ่ม	70.119	150	.467		
	รวม	72.444	152			

จากตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า

ผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความคิดริเริ่ม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.096 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การบริหารเวลาในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.334 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทำงานเป็นทีม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.291 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การถ่ายทอดความรู้ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.087 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	1.772	3	.591	1.752	.159
	ภายในกลุ่ม	50.21	149	.337		
	รวม	52.013	152			
2. ความคิดริเริ่ม (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	2.296	3	.765	1.975	.120
	ภายในกลุ่ม	57.756	149	.388		
	รวม	60.052	152			
3. การบริหารเวลาในการทำงาน (n=152)	ระหว่างกลุ่ม	1.734	3	.578	1.238	.298
	ภายในกลุ่ม	69.082	148	.467		
	รวม	70.816	151			
4. การทำงานเป็นทีม (n=155)	ระหว่างกลุ่ม	3.611	3	1.204	2.624	.053
	ภายในกลุ่ม	69.267	151	.459		
	รวม	72.877	154			
5. การถ่ายทอดความรู้ (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	.776	3	.259	.538	.657
	ภายในกลุ่ม	71.668	149	.481		
	รวม	72.444	152			

จากตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า

ผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.159 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความคิดริเริ่ม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.120 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การบริหารเวลาในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.298 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติ

งานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทำงานเป็นทีม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.298 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การถ่ายทอดความรู้ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตำแหน่งงาน

1.5 ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparision) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงดังนี้

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	1.253	3	.418	1.226	.303
	ภายในกลุ่ม	50.761	149	.341		
	รวม	52.013	152			
2. ความคิดริเริ่ม (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	5.561	3	1.854	5.068*	.002
	ภายในกลุ่ม	54.492	149	.366		
	รวม	60.052	152			
3. การบริหารเวลาในการ ทำงาน (n=152)	ระหว่างกลุ่ม	5.297	3	1.766	3.988*	.009
	ภายในกลุ่ม	65.519	148	.443		
	รวม	70.816	151			
4. การทำงานเป็นทีม (n=155)	ระหว่างกลุ่ม	1.847	3	.616	1.309	.274
	ภายในกลุ่ม	71.031	151	.470		
	รวม	72.877	154			
5. การถ่ายทอดความรู้ (n=153)	ระหว่างกลุ่ม	2.360	3	.787	1.672	.175
	ภายในกลุ่ม	70.085	149	.470		
	รวม	72.444	152			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า

ผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.303 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทำงานเป็นทีม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.274 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การถ่ายทอดความรู้ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่

แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความคิดริเริ่ม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การบริหารเวลาในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารเวลาในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่ม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	เจ้าหน้าที่	ผู้จัดการแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้อำนวยการสายขึ้นไป
		3.69	3.62	3.93	4.38
เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.69	-	.07 (.567)	-.23 (.099)	-.68* (.005)
ผู้จัดการแผนก	3.62		-	.30* (.013)	-.75* (.001)
ผู้จัดการฝ่าย	3.93			-	-.45 (.057)
ผู้อำนวยการสายขึ้นไป	4.38				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน เทียบกับ พนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับผู้

อำนาจการสายขึ้นไป โดยพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.68

พนักงานระดับผู้จัดการแผนก เทียบกับพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานระดับผู้จัดการแผนกแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป โดยพนักงานระดับผู้จัดการแผนก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้าน
การบริหารเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	เจ้าหน้าที่	ผู้จัดการ แผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้อำนวยการ สายขึ้นไป
		3.86	3.67	3.55	3.00
เจ้าหน้าที่/พนักงาน	3.86	-	.19 (.170)	.31* (.048)	.86* (.001)
ผู้จัดการแผนก	3.67		-	.12 (.379)	.67* (.008)
ผู้จัดการฝ่าย	3.55			-	.55* (.034)
ผู้อำนวยการสาย ขึ้นไป	3.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน เทียบกับพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย โดยพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการบริหารเวลามากกว่าพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ

0.31 และพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน เทียบกับพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป โดยพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการบริหารเวลามากกว่าพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.86

พนักงานระดับผู้จัดการแผนก เทียบกับพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานระดับผู้จัดการแผนก แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป โดยพนักงานระดับผู้จัดการแผนก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการบริหารเวลามากกว่าพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.67

พนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย เทียบกับพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป โดยพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการบริหารเวลามากกว่าพนักงานระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

นวัตกรรม

2.1 ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านนวัตกรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมกับประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	.204*	.012	มีความสัมพันธ์ต่ำ
2. ความคิดริเริ่ม	.345*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	.059	.476	ไม่มีความสัมพันธ์
4. การทำงานเป็นทีม	.230*	.004	มีความสัมพันธ์ต่ำ
5. การถ่ายทอดความรู้	.306*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
โดยรวม	.265*	.001	มีความสัมพันธ์ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมกับค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.265 กล่าวคือจากผลการวิจัย หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.204 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่ม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.345 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.476 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการบริหารเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.059

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.230 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.306 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น

ยึดมั่นในความถูกต้อง

2.2 ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านยึดมั่นในความถูกต้องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านยึดมั่นในความถูกต้อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นความถูกต้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นความถูกต้อง		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	.255*	.002	มีความสัมพันธ์ต่ำ
2. ความคิดริเริ่ม	.325*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	.120	.148	ไม่มีความสัมพันธ์
4. การทำงานเป็นทีม	.378*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การถ่ายทอดความรู้	.270*	.001	มีความสัมพันธ์ต่ำ
โดยรวม	.320*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นความถูกต้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมกับค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นความถูกต้อง มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมยึดมั่นความถูกต้องและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.320 กล่าวคือจากผลการวิจัย หากพนักงานมีค่านิยมร่วม

พนักงานมีค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นความถูกต้องเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น

ห้วงใยและเอาใจใส่

2.3 ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านห้วงใยและเอาใจใส่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านห้วงใยและเอาใจใส่ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านห้วงใยและเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมด้านห้วงใยและเอาใจใส่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ค่านิยมร่วมด้านห้วงใยและเอาใจใส่		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	.306*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความคิดริเริ่ม	.314*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	.215*	.008	มีความสัมพันธ์ต่ำ
4. การทำงานเป็นทีม	.325*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การถ่ายทอดความรู้	.337*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
โดยรวม	.360*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นความถูกต้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมกับค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.360 กล่าวคือจากผลการวิจัย หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่ เพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.306 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่เพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่ม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.314 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่เพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.215 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่เพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลาเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.325 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่เพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมด้านห่วงใยและเอาใจใส่ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.337 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่เพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น

พลักร่วม

2.4 ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านพลังร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านพลังร่วม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ค่านิยมร่วมขององค์กรด้านพลังร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ค่านิยมร่วมด้านพลังร่วม		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	.402*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความคิดริเริ่ม	.489*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	.189*	.023	มีความสัมพันธ์ต่ำ
4. การทำงานเป็นทีม	.421*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การถ่ายทอดความรู้	.415*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
โดยรวม	.458*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมกับค่านิยมร่วมด้านพลังร่วม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านพลังร่วม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.458 กล่าวคือ จากผลการวิจัย หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.402 คือ หากพนักงานมีค่า

นิยมร่วมด้านพลังร่วมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่ม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.489 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการบริหารเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมพลังร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.189

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.421 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมพลังร่วมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมด้านพลังร่วม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.415 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น

ค่านิยมร่วมทุกด้าน

2.5 ค่านิยมร่วมขององค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมร่วมขององค์กรทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ค่านิยมร่วมขององค์กรทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ค่านิยมร่วมโดยรวม		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	.339*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความคิดริเริ่ม	.461*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	.160	.060	ไม่มีความสัมพันธ์
4. การทำงานเป็นทีม	.396*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การถ่ายทอดความรู้	.422*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
โดยรวม	.419*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ค่านิยมร่วมทุกด้านกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทุกด้าน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.422 คือ หากพนักงานมีค่านิยมรวมทุกด้านเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การใช้เหตุผล

3.1 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผล		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	.182*	.024	มีความสัมพันธ์ต่ำ
2. ความคิดริเริ่ม	.296*	.000	มีความสัมพันธ์ต่ำ
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	.145	.074	ไม่มีความสัมพันธ์
4. การทำงานเป็นทีม	.152	.059	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การถ่ายทอดความรู้	.215*	.002	มีความสัมพันธ์ต่ำ
โดยรวม	.253*	.002	มีความสัมพันธ์ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมกับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผล มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผล และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.253 กล่าวคือจากผลการวิจัย หากพนักงานมีค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผล และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.024 คือ หากพนักงานมี

ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่ม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความคิดริเริ่มมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วมทุกด้าน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.296 คือ หากพนักงานมีค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการบริหารเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.145

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.059 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการทำงานเป็นทีมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.152

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผล และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.215 คือ หากพนักงานมีค่านิยมร่วมทุกด้านเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น

การทำงานเป็นทีม

3.2 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีม		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	.305*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความคิดริเริ่ม	.377*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	.353*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีม	.397*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
5. การถ่ายทอดความรู้	.386*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
โดยรวม	.411*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.397 คือ หากพนักงานมีค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มเพิ่มมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.386 คือ หากพนักงานมีค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น

การกระจายอำนาจ

3.3 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	-.010	.900	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความคิดริเริ่ม	.072	.377	ไม่มีความสัมพันธ์
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	.125	.126	ไม่มีความสัมพันธ์
4. การทำงานเป็นทีม	.055	.496	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การถ่ายทอดความรู้	.236*	.003	มีความสัมพันธ์ต่ำ
โดยรวม	.113	.166	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมกับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.113

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.900 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.10

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่ม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.377 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง

((H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.072

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการบริหารเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.125

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.496 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.055

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.236 คือ หากพนักงานมีค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น

การเชื่อบำสอนของศาสนา

3.4 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อบำสอนของศาสนามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อบำสอนของศาสนา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อบำสอนของศาสนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนา		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	.002	.976	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความคิดริเริ่ม	.133	.100	ไม่มีความสัมพันธ์
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	.039	.632	ไม่มีความสัมพันธ์
4. การทำงานเป็นทีม	.137	.089	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การถ่ายทอดความรู้	.208*	.010	มีความสัมพันธ์ต่ำ
โดยรวม	.127	.119	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนา มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.119 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.127

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.976 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.002

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่ม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.100 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง

(H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.133

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.632 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการบริหารเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.039

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.089 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการทำงานเป็นทีมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.137

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนาและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ 0.208 คือ หากพนักงานมีค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนาเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน		
1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	t-test
1.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
1.3 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
1.5 ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	One way ANOVA
สมมติฐานข้อ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน		
2.1 ค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation
2.2 ค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นในความถูกต้องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation
2.3 ค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation

ตาราง 28(ต่อ)

สมมติฐานข้อ 2 (ต่อ)	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.4 ค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation
2.5 ค่านิยมร่วมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation
สมมติฐานข้อ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3. ค่านิยมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน		
3.1 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation
3.2 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation
3.3 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation
3.4 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน	Pearson's correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาในระดับค่านิยมร่วมขององค์กรและค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมร่วมขององค์กร อันได้แก่ นวัตกรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง หัวใจและเอาใจใส่ และพลังร่วม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาระดับค่านิยมร่วมขององค์กร ค่านิยมของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร
3. ค่านิยมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค่านิยมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงาน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 20 หน่วยงาน โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 198 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 29 ธันวาคม 2548 : สายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน))

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงาน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 20 หน่วยงาน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยการใช้สูตร (Taro Yamane : 1967) โดยมีกำหนดค่าความความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้ คือ 5% หรือ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 133 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างประมาณ 20% เท่ากับ 27 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดของตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 160 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ จากนั้นทำการเก็บข้อมูลจากพนักงาน โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการทํารวจครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กรและพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)สำนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (คำถามข้อ 1) (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) คำถามข้อ 2-5 ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 25 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยวัดทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. เป็นคำถามเพื่อประเมินค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม จำนวน 7 ข้อ
2. เป็นคำถามเพื่อประเมินค่านิยมร่วมด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง จำนวน 5 ข้อ
3. เป็นคำถามเพื่อประเมินค่านิยมร่วมด้านความห่วงใยและเอาใจใส่ จำนวน 7 ข้อ
4. เป็นคำถามเพื่อประเมินค่านิยมร่วมด้านพลังร่วม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 4 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 5 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) คือ ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) โดยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 160 คน นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมข้อมูลของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) มาใช้ประกอบการวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากได้รับแบบสอบถามที่คืนมา ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว

1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 11.5 (Statistical Pack for the Social Science for Windows) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)

2.1.2 ข้อมูลด้านค่านิยม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจากแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2.1.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

2.1.1.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way analysis of variance : One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ถ้ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทดสอบต่อรายคู่โดยใช้วิธี LSD (least significant difference) ที่ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กลาย วาณิชยบัญชา. 2545: 144)

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความคิดเห็นต่อค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ความคิดเห็นต่อค่านิยมของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สำนักงานกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 37-48 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และอายุระหว่าง 25-36 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และเป็นพนักงานระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับค่านิยมรวมทั้ง 4 ด้านของพนักงาน

2.1 นวัตกรรม

2.1.1 กล้าคิดที่จะริเริ่ม หรือแสดงความคิด สร้างสรรค์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในด้านกล้าคิดที่จะริเริ่ม หรือแสดงความคิด สร้างสรรค์ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

2.1.2 เปิดใจยอมรับความคิดเห็น ทบทวน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการเปิดใจยอมรับความคิดเห็น ทบทวน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49

2.1.3 เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นมิใช่รับคำสั่งเพียงอย่างเดียว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นมิใช่รับคำสั่งเพียงอย่างเดียว อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

2.1.4 การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย พร้อมปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมเสมอ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย พร้อมปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมเสมอ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

2.1.5 ไม่มองคนที่มีความคิดที่แตกต่างเป็นคนเจ้าปัญหา อยากเด่น พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องของการไม่มองคนที่มีความคิดที่แตกต่างเป็นคนเจ้าปัญหา อยากเด่น อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

2.1.6 ไม่ออกคำสั่งอย่างเดียว พร้อมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการไม่ออกคำสั่งอย่างเดียว พร้อมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

2.1.7 ต้องกระตือรือร้นที่จะทำอะไรใหม่ๆ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องของการต้องกระตือรือร้นที่จะทำอะไรใหม่ๆ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32
ค่านิยมร่วมโดยรวมในด้านนวัตกรรมของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) จะมีค่านิยมร่วมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

2.2 ยึดมั่นในความถูกต้อง

2.2.1 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กร พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

2.2.2 ใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์ และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์ และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

2.2.3 หลีกเลี่ยงกระทำใดๆ ที่จะกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในการหลีกเลี่ยงกระทำใดๆ ที่จะกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

2.2.4 ไม่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งของเพื่อให้ได้มาในสิ่งซึ่งไม่ถูกต้อง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องไม่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งของเพื่อให้ได้มาในสิ่งซึ่งไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61

2.2.5 ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งล่อลวงที่ทำให้ต้องทำผิดกฎระเบียบ คำนับสัญญา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องไม่หวั่นไหวต่อสิ่งล่อลวงที่ทำให้ต้องทำผิดกฎระเบียบ คำนับสัญญา อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ค่านิยมร่วมโดยรวมในด้านยึดมั่นในความถูกต้องของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) จะมีค่านิยมร่วมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

2.3 ห่วงใยและเอาใจใส่

2.3.1 วิพากษ์กันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องของการวิพากษ์กันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4

2.3.2 เปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างให้เกียรติ แม้จะเป็นความเห็นที่แตกต่าง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างให้เกียรติ แม้จะเป็นความเห็นที่แตกต่าง อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

2.3.3 คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องเสมอ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องเสมอ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

2.3.4 ชื่นชมยินดีอย่างจริงใจในความสำเร็จหรือการทำความดีของผู้อื่น พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการชื่นชมยินดีอย่างจริงใจในความสำเร็จหรือการทำความดีของผู้อื่น อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

2.3.5 ให้โอกาสกับคนเสมอ แม้เขาอาจจะตัดสินใจ และทำงานผิดพลาดบ้าง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในการให้โอกาสกับคนเสมอ แม้เขาอาจจะตัดสินใจ และทำงานผิดพลาดบ้าง อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

2.3.6 ชายหรือหญิงมีโอกาสความก้าวหน้าเท่ากัน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องชายหรือหญิงมีโอกาสความก้าวหน้าเท่ากัน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

2.3.7 สื่อสารด้วยภาษาที่ให้อื่นเข้าใจ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการสื่อสารด้วยภาษาที่ให้อื่นเข้าใจ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ค่านิยมร่วมโดยรวมในด้านห่วงใยและเอาใจใส่ของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) จะมีค่านิยมร่วมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

2.4 พลังร่วม

2.4.1 ประสานแนวคิดที่แตกต่าง เพื่อประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการประสานแนวคิดที่แตกต่าง เพื่อประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

2.4.2 สื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

2.4.3 สร้างเครือข่ายการทำงานโดยมีการสานสัมพันธ์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องการสร้างเครือข่ายการทำงานโดยมีการสานสัมพันธ์ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

2.4.4 ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกกัน ในองค์กร พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับค่านิยมร่วมในเรื่องของการไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกกัน ในองค์กร อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

ค่านิยมร่วมโดยรวมในด้านพลังร่วมของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) จะมีค่านิยมร่วมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

3. ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงาน

3.1 ชอบใช้เหตุผล พบว่าค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานชอบใช้เหตุผล โดยรวมจะตรงกับด้านซ้าย มีค่านิยมส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

3.2 ชอบทำงานเป็นทีม พบว่าค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานชอบทำงานเป็นทีม โดยรวมจะตรงกับด้านซ้าย มีค่านิยมส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

3.3 บริหารงานแบบกระจายอำนาจ พบว่าค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานชอบบริหารงานแบบกระจายอำนาจ มีค่านิยมส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี โดยรวมจะตรงกับด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

3.4 มีความเชื่อตามคำสอนในศาสนา พบว่าค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานมีความเชื่อตามคำสอนในศาสนา มีค่านิยมส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี โดยรวมจะตรงกับด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) โดยรวม จะมีค่านิยมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

4. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4.1 ผลการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

4.2 ความคิดริเริ่ม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของความคิดริเริ่ม โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

4.3 การบริหารเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารเวลาในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

4.4 การทำงานเป็นทีม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

4.5 การถ่ายทอดความรู้ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการถ่ายทอดความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันได้ สามารถแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมาก

กว่าเพศชาย ในด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม การบริหารเวลาในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และการถ่ายทอดความรู้ที่แตกต่างกัน ส่วนด้านความคิดริเริ่มไม่มีผลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 49 ปีขึ้นไปมีความคิดริเริ่มมากกว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 49 ปี ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านอื่นอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานในระดับผู้อำนวยการสายขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการด้านความคิดริเริ่มมากกว่าพนักงานในระดับอื่น และพนักงานในระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน มีประสิทธิภาพในการบริหารเวลามากกว่าพนักงานในระดับอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแบ่งทดสอบสมมติฐานของค่านิยมร่วมทั้ง 4 ด้านดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นในความถูกต้องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นในความถูกต้องโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจใส่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ค่านิยมร่วมด้านห่วงใยและเอาใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ค่านิยมร่วมด้านพลังร่วมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ค่านิยมร่วมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ค่านิยมร่วมทุกด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการใช้เหตุผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการกระจายอำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ค่านิยมส่วนบุคคลด้านการเชื่อคำสอนของศาสนามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

1.1 เพศ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงจะมีประสิทธิภาพโดยรวมมากกว่าพนักงานเพศชาย อาจมาจากปัจจุบันพนักงานเพศหญิงได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในงานมากขึ้น จึงพยายามเพิ่มศักยภาพตนเองให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ตามทฤษฎีของเฮอริเบิร์ก (Frederick Herzberg :1959) โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยการยกย่อง เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกล์รุ่ง กลั่นคันหา (2548 : 63) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการหญิงมีค่านิยมสร้างสรรค์โดยรวมสูงกว่าข้าราชการชาย และจากการศึกษาของบูลเทล ; และเบรนเนอร์ (Beutell ; & Brenner : 1986) ที่ได้ศึกษาค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างเพศของนักศึกษาด้านธุรกิจ พบว่า ผู้หญิงมีค่านิยมในกาทำงานสูงกว่าผู้ชาย

1.2 อายุ จากการศึกษพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 49 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า โดยเฉพาะด้านความคิดริเริ่ม เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมาก จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายสุทธิสารธารสุวรรณวงศ์ (2547 : 73) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมากมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่า

1.3 ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวชรินทร์ ลากพรประเสริฐ (2547 : 106) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่าการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวชรินทร์ ลากพรประเสริฐ (2548 : 106) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่าระยะเวลาในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติในการปฏิบัติงานต่อองค์กร

1.5 ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดค่างานให้เหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง หรือแต่ละระดับ พนักงานจึงมีขอบเขตและความรับผิดชอบงานที่ชัดเจน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่าค่านิยมรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง ห่วงใย-เอาใจใส่ และพลังร่วมนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ห่วงใย-เอาใจใส่ และพลังร่วมนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ส่วนค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม จะความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่ำ สอดคล้องกับ Stephen

P.Robbins ; & Mary Coulter. Management. แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546 : 22) กล่าวว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะมีผลดีต่อพฤติกรรมและระบบการทำงานขององค์การ เป็นปัจจัยเสริมแรงจูงใจให้มีการร่วมมือในกาทำงาน ลดความขัดแย้งและช่วยนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การได้ และศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ (ไม่ระบุ : 315) กล่าวว่า การที่จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ๆ จะต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การ และนวัตกรรม จะทำให้ประสิทธิภาพขององค์การดีขึ้น และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 139) กล่าวว่า ไม่มีงานใดที่บุคคลจะสามารถดำเนินการให้สำเร็จลงได้โดยลำพัง เพราะงานลักษณะใดก็ตามจะต้องการความรู้ความชำนาญของบุคคลหลายฝ่ายร่วมกัน เนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีความสามารถและจุดแข็งที่แตกต่างกัน จึงต้องอาศัยความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานหรือการทำงานร่วมกัน การรวมพลังกัน (Synergy) ทำงานเป็นกลุ่ม ย่อมทำให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ดีกว่าการทำงานโดยลำพังอย่างแน่นอน การรวมพลังกลุ่ม (Group synergy) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การที่จะสามารถสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน และบรรลุความสำเร็จในการทำงานในระยะยาวได้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ มีผล (2545 : 69) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลลัพธ์สำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญมาก เพราะการทำงานจะสำเร็จลงได้ผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องช่วยเหลือกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีกัน เมื่อมีปัญหาทุกคนก็ต้องแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ทำอยู่ประสบสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้

3.ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าค่านิยมส่วนบุคคลในด้านการใช้เหตุผล และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยค่านิยมส่วนบุคคลในด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ในด้านพลังร่วม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น และสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 154) กล่าวว่า ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งจะก่อให้เกิดทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนสำหรับทีมงานและความผูกผันระหว่างการทำงานเฉพาะอย่าง ซึ่งจะทำให้จุดมุ่งหมายเป็นจริงได้ ตลอดจนช่วยสมาชิกกลุ่มให้เกิดความเข้าใจถึงประโยชน์ของความร่วมมือ (Collective) เปรียบเทียบกับการใช้ความพยายามเฉพาะบุคคลอย่างเดียว นอกจากนี้ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีความคิดสร้างสรรค์ สำหรับค่านิยมส่วนบุคคลในด้านการใช้เหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 252) กล่าวว่า อำนาจซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีความสามารถในการใช้เหตุผลในการจูงใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยแสดงถึงวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เพื่อให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจที่เกิดจากการจูง

ใจด้านเหตุผลทั้งในส่วนบน ส่วนล่าง และข้ามอำนาจหน้าที่ ส่วนค่านิยมส่วนบุคคลในด้านการกระจายอำนาจ และการเชื่อคำสอนของศาสนา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิธีการสร้างค่านิยมของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีดังนี้

1. ด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทฯ ควรทำการกระตุ้นให้พนักงานให้มีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ข้อเสนอแนะ เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 49 ปีลงมา โดยอาจทำกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาจการเสนอแนะร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในช่วงแรก

2. การพัฒนาด้านค่านิยมร่วม เพื่อให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง บริษัทฯ จึงควรทำการพัฒนาในแต่ละส่วนดังนี้

2.1 ด้านนวัตกรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีประชุมร่วมกัน หรือสร้างบรรยากาศในการรับฟังความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะไม่ว่าจะผิดหรือถูก การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแทน โดยผู้บังคับบัญชา คอยดูแลอยู่ห่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ ส่งเสริมให้พนักงานแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง นอกจากนี้ส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ ทักษะนอกองค์การ เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่าง

2.2 ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง เนื่องจากธุรกิจปัจจุบัน จำเป็นขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศมากขึ้น ต้องทำงานร่วมกับต่างชาติ ต่างวัฒนธรรม ดังนั้น บริษัทฯ จำเป็นต้องปลูกฝังค่านิยมด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเป็นการควบคุมการบริหารให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ซึ่งหัวหน้างานจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มิฉะนั้นการสร้างค่านิยมดังกล่าว จะเป็นเรื่องยากที่จะประสบผลสำเร็จ

2.3 ด้านห่วงใย-เอาใจใส่ และพลังร่วม ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์ สร้างความสามัคคี และเรียนรู้พฤติกรรมของแต่ละคน ในการปรับตัวให้เข้ากัน เมื่อต้องการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างทั่วถึง และมีการวัดผลของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกิจกรรมหลังการร่วมกิจกรรม เพื่อให้เห็นถึงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในโลกโลภวิวัฒน์พนักงานทุกคนจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทุกสถานการณ์ได้ โดยเฉพาะในการทำงานร่วมกันพนักงานต่างชาติ

2.4 ในกรณีที่ต้องสรรหาคูคลากรใหม่ บริษัทฯ ควรสรรหาคูคลากรที่มีลักษณะหรือค่านิยมส่วนบุคคลที่ใกล้เคียงกับค่านิยมขององค์กร ทำให้พนักงานใหม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

3. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน จะเห็นว่าประสิทธิภาพในการบริหารเวลาในการทำงานของพนักงานนั้น ซึ่งส่วนใหญ่จะมีประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับสูงขึ้น จะมีภาระหน้าที่มากขึ้น หรืออาจมีภาระกิจเร่งด่วนที่ไม่ได้อยู่ในแผนงานเข้าแทรกงาน ดังนั้น อาจจัดอบรมให้พนักงานในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) การจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นตาม นอกจากนี้ อาจทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติม เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการบริหารเวลาของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร ทัศนคติ ผู้นำ
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด
3. เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรมีการมีการศึกษาค่านิยมที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ในแต่ละเหมือง และแต่ละประเทศด้วย เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบ และปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมตามพื้นที่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ไกล่รุ่ง กลั่นคันหา. (2548). การศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- จิระภา รัตนวิบูลย์. (2542, มีนาคม-เมษายน). การปรับทัศนคติและค่านิยมสู่การเป็นข้าราชการที่
มีคุณค่า. วารสารข้าราชการ. 44(2) : 34-55.
- เทพนม เมืองแมน; และสวีน สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรชาญ บุญศรี. (2541). ค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
จังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน). (2547). การสร้างค่านิยมร่วมบ้านปู. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2549
จาก Banpu Portal (Intranet)
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2529). การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์.
- ประยงค์ มีผล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
กศ.ม.จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
- ประเสริฐ เจริญศิลป์พานิช. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพจากการทำ Six Sigma ของ
พนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษาบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ ประเทศไทย จำกัด.
สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- มยุรี เจริญทรัพย์. (2533). การศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก การสอนค่านิยมและจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พิมพ์.
- เพชรรัตน์ เจริญลาภ. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการได้รับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน
ISO 9002 : ศึกษากรณีองค์กรในกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: [บริษัท] ธรรมสาร จำกัด
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2539ก). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- . (2543ข). *การวัดด้านจิตพิสัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดาวัลย์ อโณทัยนาท. (2547). *กิจกรรม 5 ส ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. สารนิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดສຳເນາ
- วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด
- วิศรุต มีแก้ว. (2542). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณีสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จ.อุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วีระชัย วิจิตรบรรจงดี. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท เอ็มซี อินดัสเทรียลเคมีคัล จำกัด*. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ. อุดສຳເນາ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- สมบัติ มหารศ. (2520). *เอกสารประกอบการสอนวิชาประถม 321 การสอนคำนิยม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2525). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช
- สมยศ แม่นแย้ม. (2540, เมษายน). *การศึกษาเพื่อสร้างค่านิยมของมนุษย์*. วารสารครูเชียงราย. 83(178) : 10.
- สมยศ นาวิการ. (2521). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุพัทธา สุภาพ. (2525ก). *สังคมและวัฒนธรรม ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- . (2534ข). *สังคมและวัฒนธรรมไทย : ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุทธิสาร ธารสุวรรณวงศ์. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม.จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- อดาพร สันติชนานนท์. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาองค์กร. หน้า 112-134. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัจฉรา บุปผามาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- Allport, G.W. (1935). *Handbook of Social of Psychology*. Worcester, mass: Clark University Press.
- Beutell, N.J.; & Brenner, C.O. (1986). Sex differences in work values. *In The Journal of Vocational Behavior*. V.28. pp. 29-41.
- Robbin, S.P. ; & M. Coulter. (1990). *Management 6th* ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- . (2003). *Management 7th* ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rosecoe ; & others. (1968). *Student Values*. *In the Exploration in Human Behavior*. pp.333-334. New York: Mc Graw-Hill
- Votto, Frank T. (1984). A Comparison of Values and Selected Characteristics of School Board Member and Superintendents in the State of New Jerseys. *In The Dissertation Abstracts International*. V.45. pp. 375-A

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ในการทำสารนิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาค่านิยมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้ผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามนี้แต่ประการใด คำตอบที่ได้รับจะถือว่าเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณในความร่วมมือนในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ปิยะ พุวิฒนาการกูร / ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ ตามจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25-36 ปี

37-48 ปี

49 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1- 5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

5. ตำแหน่งงาน

เจ้าหน้าที่ / พนักงาน

ผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า

ผู้จัดการฝ่าย หรือเทียบเท่า

ผู้อำนวยการสายขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเพื่อประเมินลักษณะค่านิยมร่วม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<u>นวัตกรรม (Innovation)</u>					
2.1) ท่านกล้าที่จะคิดริเริ่ม หรือแสดงความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ หาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในงาน					
2.2) ท่านเปิดใจยอมรับความคิดเห็น ทบทวน ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้คล่องตัวและทันสมัย					
2.3) ท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการทำงานและกล้าตัดสินใจในหน้าที่รับผิดชอบมิใช่รับคำสั่งเพียงอย่างเดียว					
2.4) ท่านตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องท้าทาย พร้อมปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมเสมอ					
2.5) ท่านมองคนที่มีความคิดที่แตกต่างเป็นคนเจ้าปัญหา อยากเด่น *					
2.6) ท่านมักจะออกคำสั่งอย่างเดียว โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น *					
2.7) ท่านคิดว่าจุดที่เป็นอยู่ ดีที่สุดแล้ว ไม่จำเป็นต้องกระตือรือร้นที่จะทำอะไรใหม่ๆ *					
<u>ยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity)</u>					
2.8) ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ					
2.9) ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์เต็มที่ดูแลมิให้สูญเสียและไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง					
2.10) ท่านหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่จะกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กรและรักษาเกียรติของตนเองให้เป็นที่ยอมรับในสังคม					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.11) ท่านห่วงใยต่อสิ่งล่อลวงที่ทำให้ท่านต้อง หลบเลี่ยงการกระทำตามกฎหมาย นโยบาย ค่านิยมสัญญาและการมอบหมายภาระรับผิดชอบ ในบางครั้ง *					
<u>ห่วงใยและเอาใจใส่ (Care)</u>					
2.15) ท่านหารือ วิพากษ์กันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และสร้างสรรค์					
2.16) ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำ อย่างให้เกียรติ แม้ว่าจะเป็นความเห็นที่แตกต่าง หรือตรงกันข้ามก็ตาม					
2.17) ท่านคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องเสมอ					
2.18) ท่านแสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจ ในความสำเร็จหรือการทำความดีของผู้อื่น					
2.19) ท่านให้โอกาสกับคนเสมอ แม้เขาอาจจะ ตัดสินใจ และทำงานผิดพลาดบ้างก็ตาม					
2.20) ท่านคิดว่าเพศชายมีโอกาสดูแลความก้าวหน้า มากกว่าเพศหญิง *					
2.21) ท่านสื่อสารด้วยภาษาที่ผู้อื่นไม่เข้าใจ *					
<u>พลังร่วม (Synergy)</u>					
2.22) ท่านประสานแนวคิดที่แตกต่างให้ได้ข้อยุติหรือ ลดความขัดแย้ง เพื่อประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย อย่างยุติธรรม					
2.23) ท่านมีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล ข่าวสารและประสบการณ์ที่นำไปสู่การตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
2.24) ท่านสร้างเครือข่ายการทำงานโดยมีการสาน- สัมพันธ์ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
2.25) ท่านแบ่งพรรค แบ่งพวกกัน สร้างมั่งเล็ก มั่งใหญ่ ในองค์กร *					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง

รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายปิยะ พุฒินาการกุล
วันเดือนปีเกิด	15 สิงหาคม 2512
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	202 เพชรเกษม 70 บางแค กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายระบบงานและแผนงานทรัพยากรมนุษย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) จาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ