

วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
พัชรพรรณ พุกพบสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2551

วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ระยองเพียวริไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
พัชรพรรณ พุกพบสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ระยองเพียวริไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ
ของ
พัชรรณณ์ พุกพบสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2551

พัชรพรรณ พุกพบสุข. (2551). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) โดยศึกษา 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 3) ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการในการบริหารจัดการ 4) จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 162 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนและการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด และการทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้นด้วยสถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 15.0

ผลการวิจัยพบว่า

- 1.พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-37 ปี มีระยะเวลาทำงานในองค์การ 1-3 ปี มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
- 2.พนักงานมีความคิดเห็นว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับดี ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวม และ จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.พนักงานหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีกว่าชาย พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติกระบวนการบริหารดีกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติกระบวนการบริหารดีกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

4. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเสี่ยง ด้านความสนใจต่อรายละเอียด ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งที่ทีม และด้านความคงที่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และในทิศทางเดียวกัน

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านการกระทำเชิงรุกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และในทิศทางเดียวกัน

5. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และในทิศทางเดียวกัน

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และในทิศทางเดียวกัน

6. จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และในทิศทางเดียวกัน

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ และด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และในทิศทางเดียวกัน

6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม และด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และในทิศทางเดียวกัน

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING EFFICIENCY OF
EMPLOYEES' JOB PERFORMANCE AT RAYONG PURIFIER PUBLIC COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT

BY

PATCHARATORN POOKPOBSOOK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

October 2008

Pacharatorn Pookpobsook. (2008) *Organizational Culture Affecting Efficiency of Employees' Job Performance at Rayong Purifier Public Company Limited*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Supada Sirikudta.

The research was aimed to study organizational culture affecting efficiency of employees' job performance at Rayong Purifier Public Company Limited. The study included demographic data, organizational culture trait, organizational culture trait in management, and ethical organizational culture and the relationship between the aforementioned variables and efficiency of employees' job performance at Rayong Purifier Public Company Limited. The sample size of the research was based on 162 employees of Rayong Purifier Public Company Limited by the method of stratified sampling and convenience sampling as well. Data was collected through questionnaires. Percentage, mean, standard deviation, comparative of means of two independent groups, one-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) and Pearson Product Moment Correlation Coefficient were applied as the statistical analysis tools. The SPSS for Windows version 15.0 was utilized for data processing.

The findings were as follows:

1. Demographic Data: Most samples were male, between 31 and 37 years of age, having years of work between one and three years, operational level employees, holding bachelor degree.

2. Employees' opinions toward overall organizational culture trait and efficiency of employees' job performance were at good level. Whereas employees' opinions towards overall organizational culture trait in management and ethical organizational culture were at moderate level.

3. Job performance: Female employees had better efficiency of job performance in category of expense controlling than male employees. Employees holding degree lower than bachelor degree had better efficiency of job performance in category of process management than employees holding bachelor degree. Employees holding bachelor degree had better efficiency of job performance in category of process management than employees holding degree higher than bachelor degree. Moreover, employees holding

degree lower than bachelor degree had better efficiency of job performance in category of productivity and outcome than employees holding bachelor degree and higher.

4. The correlation between overall organizational culture trait and employees' efficiency of job performance at Rayong Purifier Public Company Limited was at moderate level in positive direction with statistically significant at .01 level.

The correlation between overall organizational culture trait in categories of creative thinking, risk controlling, detail concerning, outcome aim, team work aim, and stability and employees' efficiency of job performance was at slightly low level in positive direction with statistic significant at .01 level

The correlation between overall organizational culture trait in proactive working and employees' efficiency of job performance was at low level in positive direction with statistic significant at .05 level.

5. The correlation between overall organizational culture trait in management and employees' efficiency of job performance at Rayong Purifier Public Company Limited was at slightly low level in positive direction with statistically significant at .01 level.

5.1 The correlation between overall organizational culture trait in management in categories of planning, organizational managing, leading, and controlling and employees' efficiency of job performance at Rayong Purifier Public Company Limited was at slightly low level in positive direction with statistically significant at .01 level.

6. The correlation between overall ethical organizational culture and employees' efficiency of job performance at Rayong Purifier Public Company Limited was at low level in positive direction with statistically significant at .05 level.

6.1 The correlation between ethical organizational culture in categories of being the role model for employees by their managements and providing tools to avoid ethical problems at work and employees' efficiency of job performance at Rayong Purifier Public Company Limited was at low level in positive direction with statistically significant at .05 level.

6.2 The correlation between ethical organizational culture in categories of addressing the expectation in positive ethics, providing ethic training course, settling rewards for positive ethical employees and penalty for negative ethical employees and employees' efficiency of job performance at Rayong Purifier Public Company Limited was at slightly low level in positive direction with statistically significant at .01 level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน ตั้งแต่ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ความช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) และพนักงานทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอขอบคุณเพื่อนทุกท่าน ในโครงการการศึกษาหลักหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ สำหรับผู้บริหาร รุ่น 7 ที่ช่วยสนับสนุน ให้คำแนะนำปรึกษาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาตลอดจนเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี

พัชรพรรณ พุกพบสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	9
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การใน การบริหารจัดการ.....	13
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ.....	16
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	17
ข้อมูลและประวัติของบริษัท ระยะเวลาเฟียร์ฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)	25
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	34
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	55
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	57
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ.....	59
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ.....	61
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	62
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	63
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	120
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	120
ความสำคัญของการวิจัย.....	120
สมมติฐานการวิจัย.....	121
วิธีดำเนินการวิจัย.....	121
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	125
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	126
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	126
ผลการวิจัยค้นคว้า.....	127
อภิปรายผลการวิจัย.....	139
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	149
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	150

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	151
ภาคผนวก.....	155
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	156
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	162
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	164

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ (Illustration of organization culture and management practice).....	15
2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
3 แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม.....	37
4 แสดงช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน แบบสอบถาม.....	38
5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในแบบสอบถาม.....	39
6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหาร จัดการของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม.....	41
7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมใน วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม.....	43
8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในแบบสอบถาม.....	44
9 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ ระดับ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา.....	55
10 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม อายุ ที่สูงขึ้น.....	57
11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะวัฒนธรรมองค์การ.....	58
12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการ บริหารจัดการ.....	59
13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ....	61
14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	62
15 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	64
16 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร.....	67
18 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับ ตำแหน่งงาน.....	69
19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	71
20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติ ของกระบวนการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติ ของของผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย.....	75
23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร.....	78
24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์.....	81
25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม.....	84
26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย.....	87
27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร.....	89
28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์.....	91
29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย.....	95
31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร.....	98
32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์.....	101
33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	104
34 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	107

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงการประเมินเกี่ยวกับทัศนวิสัยของโครงการ.....	13
2 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับประสิทธิผล.....	19
3 แสดงวิธีการที่วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความ พอใจในงานของพนักงาน.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการทำงานของพนักงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง พนักงานทุกคนย่อมมีความคาดหวังหรือความต้องการจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน เช่น ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีสำหรับตนเองและครอบครัว ซึ่งสิ่งที่คุณคาดหวังไว้นั้นย่อมจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นมียุคสมัยหลายปัจจัย วัฒนธรรมองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนกลไกการสร้างการรับรู้ การควบคุม ที่เป็นแนวทางและสร้างทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน ที่นับวันจะยิ่งมีความสำคัญในสถานที่ทำงาน การแข่งขันในทุกๆด้าน กลายเป็นกฎเกณฑ์และกติกาสำคัญของธุรกิจนั้น ๆ ซึ่งทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญสูงขึ้นด้วย ดังนั้นการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ จึงเป็นกิจกรรมที่องค์กรพึงเร่งกระทำ

ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านธุรกิจ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็วไปทั่วทุกมุมโลก การขยายตัวทางธุรกิจ ทั้งในลักษณะที่องค์กรเดิมมีขนาดใหญ่ขึ้นและการก้าวเข้าไปในธุรกิจที่ต่อเนื่องกับธุรกิจเดิม และธุรกิจใหม่ๆ ตามโอกาสทางธุรกิจที่เปิดกว้างขึ้น ผลกระทบของกระบวนการดังกล่าว คือ การถือกำเนิดขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในลักษณะของกลุ่มบริษัทหรือเครือบริษัท บริษัท ระยะเวลาเฟียเวอรี่เออร์ จำกัด (มหาชน) ก็เป็นอีกบริษัทหนึ่งที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวัฒนธรรมในการบริหารขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออก โยกย้าย จากองค์กร ความตั้งใจในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้นำองค์กรสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้เป็นไปตามแนวทาง และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไปได้ เช่น การสามารถพิจารณาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรที่มีอัตราสูง ซึ่งจะทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่องสูญเสีย

ทรัพยากรทั้งเวลา เงินทอง และกำลังแรงงานในการฝึกอบรมผู้ที่เข้างานใหม่ ซึ่งการลาออกของบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ทศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น และหากอัตราการลาออกจากงานสูง ยังอาจทำให้ภาพพจน์ขององค์กรเสียหาย และองค์กรก็อาจจะขาดความมั่นคงตามมาในที่สุด

การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ของ บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบัน ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร วัฒนธรรมที่องค์กรใช้เป็นแนวทางและหลักในการปฏิบัติขององค์กร คือ การสร้างให้บุคลากรมีการผนึกกำลัง (Synergy) มีสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และความสำเร็จที่ยั่งยืน (Sustainable) ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการในการบริหาร และจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นองค์กรที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะได้นำผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัท นอกจากนี้ยังสามารถที่จะเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการในการบริหาร จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาถึงลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการ โดยจำแนกตามลักษณะ 7 ด้าน ได้แก่ด้านความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง ด้านความสนใจต่อรายละเอียด ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งที่บุคคล ด้านการมุ่งที่ทีม ด้านการกระทำเชิงรุก และด้านความคงที่ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)

4. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการในการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

5. เพื่อศึกษาจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการศึกษาสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์การ รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของ บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

2. ผลของการศึกษาสามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนพัฒนารูปแบบการบริหารต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ขอบเขตการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร จึงทำการคำนวณโดยใช้สูตรที่ทราบจำนวนประชากร หากกลุ่มตัวอย่างของประชากรของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2536 : 260-261 ; อ้างอิงจาก Yamane. 1967 : 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งสิ้น 154 คน โดยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 8 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 162 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้จะดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยวิธีสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วยพนักงานของบริษัท ะยองเพียวริไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด 5 สายงาน ดังนี้

- 1.1 สายบริหารและการเงิน
- 1.2 สายธุรกิจ
- 1.3 สายโรงงาน
- 1.4 ฝ่ายตรวจสอบและควบคุมภายใน และฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ
- 1.5 กลุ่มธุรกิจไอที

ขั้นที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากขั้นที่ 1 แล้ว ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามตามความสะดวก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 24 – 30 ปี

1.1.2.2 31 – 37 ปี

1.1.2.3 38 – 44 ปี

1.1.2.4 45 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 ตำแหน่ง

1.1.4.1 พนักงานปฏิบัติการ

1.1.4.2 หัวหน้างานขึ้นไป

1.1.5 ประสบการณ์การทำงาน

1.1.5.1 น้อยกว่า 1 ปี

1.1.5.2 1 – 3 ปี

1.1.5.3 4 – 6 ปี

1.1.5.4 7 – 9 ปี

1.1.5.5 10 ปีขึ้นไป

1.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ

1.2.1 ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง

1.2.2 ความสนใจต่อรายละเอียด

1.2.3 การมุ่งที่ผลลัพธ์

1.2.4 การมุ่งที่บุคคล

1.2.5 การมุ่งที่ทีม

1.2.6 การกระทำเชิงรุก

1.2.7 ความคงที่

1.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการในการบริหารจัดการ

1.4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. **ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ

2. **วัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (System of shared meaning) ที่เป็นที่ยอมรับระหว่างสมาชิกในบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งระบบความเข้าใจร่วมกันมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะเบื้องต้นที่เป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง ความสนใจต่อรายละเอียด การมุ่งที่ผลลัพธ์ การมุ่งที่บุคคล หรือการมุ่งที่ทีม การกระทำเชิงรุก ความคงที่

3. **วัฒนธรรมในการบริหาร** หมายถึง ลักษณะการบริหารในด้านต่างๆ ภายใน บริษัท ระยอง เพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ที่พนักงานรับรู้และเข้าใจ ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ การจัดองค์การ เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การใช้ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การสื่อสาร การควบคุม

4. **จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง ลักษณะการบริหารที่ผู้บริหารของ บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ใช้สร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรม โดยการผสมผสาน แนวทางปฏิบัติ อันได้แก่ การปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดี และบทลงโทษที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์การ

5. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำงานของพนักงานใน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ตามระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้วัตถุดิบ หรือวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งแรงงานคนน้อยที่สุดและเหมาะสมกับผลงานที่ได้รับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานและระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง ความสนใจต่อรายละเอียด การมุ่งที่ผลลัพธ์ การมุ่งที่บุคคลหรือการมุ่งที่ทีม การกระทำเชิงรุก ความคงที่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)
3. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)
4. จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ
3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ
4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. ข้อมูลและประวัติของบริษัท ระยะเวลาเฟียอริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายทัศนะ สามารถสรุปได้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 201) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ หรือหมายถึงโครงร่างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานด้านพฤติกรรม ความคาดหวัง ที่กำหนดร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2549 : 285) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน ที่เป็นที่ยอมรับระหว่าง สมาชิกในองค์การซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 71) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบความเชื่อ และค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์การและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก หรือเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติ เป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง

ฮ็อฟสเต็ด (Hofstede.1997 : 180) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง แบบแผนความคิดความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์การอื่น

เซอร์ริงตัน (Cherrington. 1994 : 473) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ค่านิยมพื้นฐานขององค์การเกี่ยวกับวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งต่างๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติ โดยจะมีการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยมและความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกตเห็นได้ยาก จึงควรเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การเพื่อจะช่วยให้เห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

โรบบินส์ (Robbins.1994 :245) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ โดยให้สมาชิกขององค์การต่างๆ แสดงความเห็นและสรุปว่า คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญจะมีอยู่ 10 ประการด้วยกัน คือ

1. การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual initiative) ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบ อิศรภาพ และความเป็นอิสระซึ่งแต่ละคนมี
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าว เปลี่ยนแปลง และแสวงหาความเสี่ยง
3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์การกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
4. การประสานและการร่วมกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมมือกัน
5. การสนับสนุนทางการจัดการ (Management support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
6. การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบ และปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์การในฐานะส่วนรวมมากกว่าของกลุ่มการทำงานโดยเฉพาะ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ
8. ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นต้น โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายการบังคับบัญชา และสายงานอย่างเป็นทางการ

กรีซ สืบสนธิ (2535 :25) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของธุรกิจมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ
2. ค่านิยม เป็นแนวคิด และความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ

3. วีรบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษ จะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมองค์การ และเป็นแบบอย่างที่บุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังในระดับสูงขึ้นไป จะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆ ที่เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์การยึดถือและปฏิบัติ

4. ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละบริษัทจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังในระดับสูงขึ้นไป จะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆ ที่เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์การยึดถือและปฏิบัติ

5. ข่ายวัฒนธรรม คือช่องทางในการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการที่สำคัญภายในองค์การ โดยจะเป็น “ผู้นำส่ง” ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆ พวกเขาชอบเล่า ชอบพูด ชอบเขียน นักสืบเป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในบริษัท การควบคุมข่ายตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่นๆ ได้รับความเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง

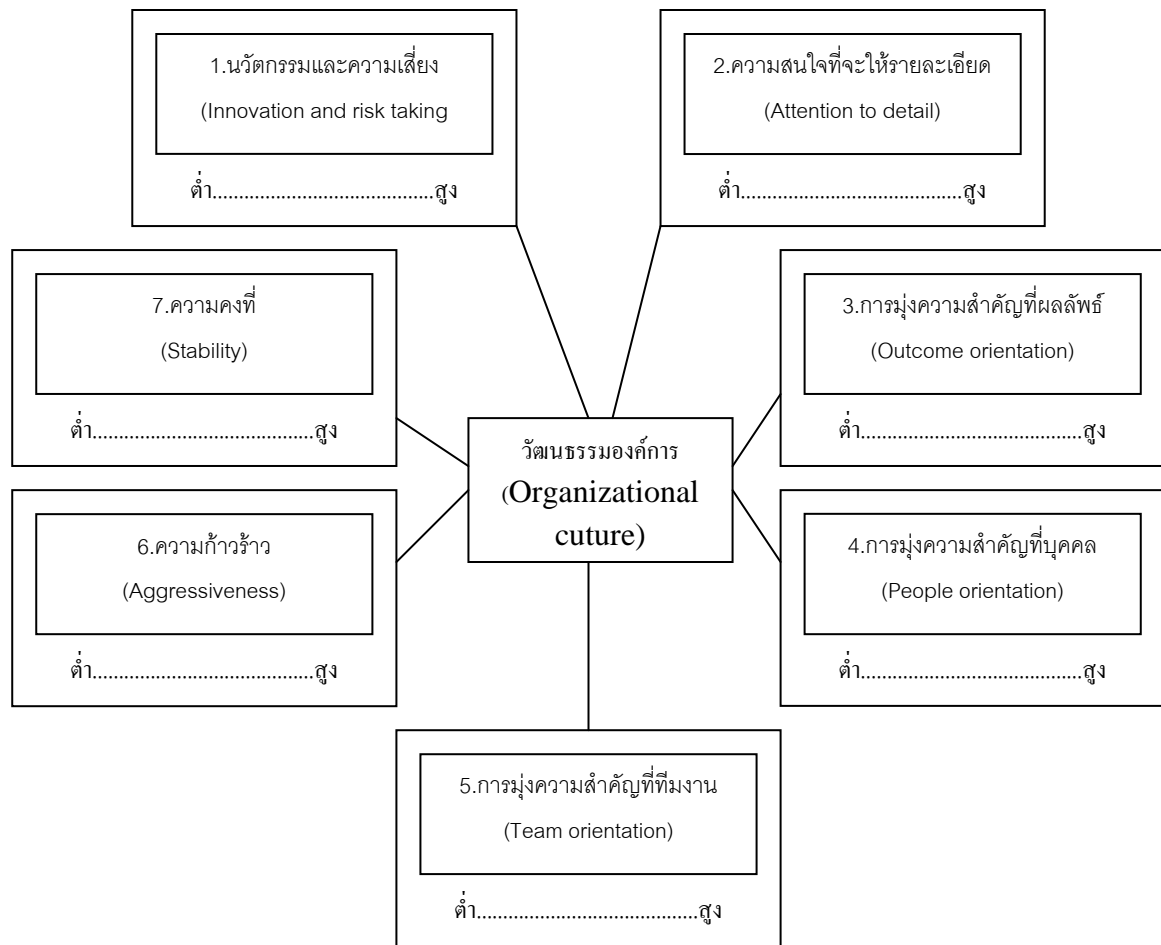
การที่แต่ละองค์การมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวเกิดจาก การสร้างค่านิยม สร้างขนบธรรมเนียม ประเพณีของหน่วยงานประกาศให้ทุกคนรับรู้ผ่านข่ายวัฒนธรรม หรือช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้ส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เรียกว่า “วัฒนธรรมเข้มแข็ง” (Strong culture) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานให้มีศักยภาพและเป็นที่ยอมรับกันด้วยความพร้อมใจ กล่าวคือ วัฒนธรรมเข้มแข็งเป็นกฎระเบียบไม่เป็นทางการที่กำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่าควรเป็นอย่างไร ทำให้รู้ถึงความคาดหวังที่องค์การมีต่อบุคคลแต่ละคน เป็นผลให้บุคลากรไม่ต้องใช้เวลาในการตัดสินใจการปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 202) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์การ วัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การนั้นๆ การที่พนักงานต่างๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์การ

เดียวกัน และมีเป้าหมายทางธุรกิจที่เหมือนกัน จึงมีผลก่อให้เกิดความรู้สึกที่สอดคล้องกัน มีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลดีและช่วยผู้บริหารในการวางแผนงานต่างๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์การ อย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยเวลาพอสมควรเช่นกัน ผู้บริหารระดับสูงสามารถกำหนดแนวความเชื่อ (Guiding beliefs) ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ หากผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติตามทุกวัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นบรรทัดฐาน (Norms) ภายในองค์การ แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การไม่สามารถมองเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน แต่ผู้บริหารสามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์การได้โดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น เรื่องบอกเล่า (Stories) กิจกรรมและพิธีต่างๆ (Rites and rituals) ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) สัญลักษณ์ (Symbols) คำขวัญ (Slogans) จริยธรรมองค์การ (Ethics) เป็นต้น

โอเรียลลี แซทแมน และแคลดเวล (O'Reilly, Chatman and Caldwell. 1991) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการใน 7 ด้าน แต่ละด้านจะบอกลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ (Organization culture characteristic) ซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and risk taking) เป็นระดับที่พนักงานได้รับการกระตุ้นให้เกิดความคิดด้านนวัตกรรม หรือมีความเสี่ยงในการทำงาน
2. ความสนใจที่จะให้รายละเอียด (Attention to detail) เป็นระดับที่พนักงานมีการวิเคราะห์ความสนใจที่จะให้รายละเอียด การวิเคราะห์หรือการสรุป
3. การมุ่งความสำคัญที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) เป็นระดับซึ่งผู้บริหารมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่ามุ่งที่เทคนิคและกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น
4. การมุ่งความสำคัญที่บุคคล (People orientation) เป็นระดับที่การตัดสินใจในการบริหารจัดการมีผลกระทบต่อบุคคลภายในองค์การ
5. การมุ่งความสำคัญที่ทีมงาน (Team orientation) เป็นระดับกิจกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นที่ทีมงานมากกว่ามุ่งเน้นที่บุคคล
6. ความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นระดับที่บุคคลมีการทำงานในลักษณะเชิงรุก มีความก้าวร้าวและต้องการแข่งขันมากกว่าความสะดวกสบายและความร่วมมือ
7. ความคงที่ (Stability) เป็นระดับที่กิจกรรมองค์การมุ่งเน้นที่การรักษาสภาพที่คงที่มากกว่าความเจริญเติบโต



ภาพประกอบ 1 แสดงการประเมินเกี่ยวกับทัศนคติวัฒนธรรมองค์การ
(Dimension of organization culture)

2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ

ความหมายวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายทัศนะ สามารถสรุปได้ดังนี้

กริฟฟริน (Griffin, 1997 :4) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ (management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (A set of function) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

เซอร์โท (Certo, 20 : 555) ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1999 :G-6) ได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารจัดการ (Management process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การนำ (Leading) (4) การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การ ทรัพยากรประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ โดยใช้องค์ประกอบทางด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ

บทบาทของการบริหารจัดการ (Managerial Roles) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ถูกกำหนดขึ้นจากความสัมพันธ์กับงานที่สามารถระบุออกมาได้ ซึ่งกำหนดโดย Henry Mintzberg เป็นผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการของผู้บริหาร โดยการแนะนำบทบาทของการบริหารจัดการ (Managerial roles) ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 10 บทบาท และจัดเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal roles) บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (informational roles) และบทบาทด้านการตัดสินใจ (Decision role)

หน้าที่การบริหารจัดการ ตามทฤษฎีของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1999:G-6) ได้กำหนดหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร 4 ประการคือ

1.การวางแผน (Planning) จะลงทุนหรือใช้กลยุทธ์แบบเสี่ยงมากหรือน้อย จะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดลอมต่างๆ ขององค์การทั้งภายนอกและภายใน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ (Stakeholders) แต่ละฝ่ายอย่างไร ต้องคำนึงถึง ค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์การที่ยึดถือมา โดยตลอดเพียงใด

2.การจัดองค์การ (Organizing) การแบ่งงาน การจัดสายการบังคับบัญชา การรวมหรือกระจายอำนาจ อำนาจหน้าที่ หรือการมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ที่ยึดถือปฏิบัติมา ความยำเกรงในอำนาจ บารมีเป็นการส่วนตัว หรือเป็นญาติพี่น้องกับเจ้าของกิจการ

การประเมินความดีความชอบ สวัสดิการต่างๆ ที่เคยปฏิบัติมา ล้วนกระทบต่อการบริหารหน่วยงาน และทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การ

3. การนำ (Leading) จะใช้รูปแบบผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมกับองค์การที่มีวัฒนธรรมหรือค่านิยมเช่นนั้นมาตั้งแต่อดีต จะจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างไร รวมทั้งการจะปรับบุคลิกภาพของพนักงาน มนุษยสัมพันธ์ การสอนงาน การสื่อสารภายในขององค์การ ซึ่งอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่ เพื่อให้องค์การสามารถต่อสู้แข่งขันกับธุรกิจคู่แข่งได้

4. การควบคุม (Controlling) การวัดผลงาน การกำหนดมาตรฐาน และการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงาน ควรทำแบบใด ใช้เครื่องมืออะไร ในอดีต และจะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้มากน้อยเพียงใด

ตาราง 1 แสดงวัฒนธรรมขององค์การและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ

(Illustration of organization culture and management practice)

สภาพแวดล้อม A	สภาพแวดล้อม B
การวางแผน (Planning)	
1. เป้าหมายกำหนดโดยลักษณะเผด็จการ	1. เป้าหมายกำหนดจากการมีส่วนร่วม
2. การตัดสินใจเป็นแบบรวมอำนาจ	2. การตัดสินใจเป็นแบบกระจายอำนาจ
การจัดองค์การ (Organizing)	
1. อำนาจหน้าที่เป็นแบบรวมอำนาจ	1. อำนาจหน้าที่เป็นแบบกระจายอำนาจ
2. อำนาจหน้าที่กำหนดไว้อย่างแคบ	2. อำนาจหน้าที่กำหนดไว้อย่างกว้าง
3. บุคคลได้รับเลือกโดยถือเกณฑ์ความเป็นมิตร	3. บุคคลได้รับเลือกโดยถือเกณฑ์ความสามารถ
4. การฝึกอบรมมีการกำหนดอย่างเจาะจงแบบแคบๆ	4. การฝึกอบรมมีในหลายหน้าที่
การนำ (Leading)	
1. ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำแบบบงการ	1. ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. เส้นทางการติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง	2. เส้นทางการติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง จากระดับล่างสู่ระดับบน ในระดับเดียวกัน และเป็นเส้นทแยงมุม (เส้นขนานหลายเส้น)
การควบคุม (Controlling)	
1. ผู้ที่เหนือกว่ามีการควบคุมอย่างเข้มงวด	1. แต่ละบุคคลมีการควบคุมตนเอง
2. มุ่งที่เกณฑ์ด้านการเงิน	2. มุ่งที่หลายเกณฑ์

ที่มา : ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.(2550).พฤติกรรมขององค์การ.หน้า 307

ตารางแสดงวัฒนธรรมองค์การซึ่งแสดงทางเลือกของพนักงานส่วนใหญ่ที่พอใจการทำงานในองค์การ เช่น ในสภาพแวดล้อม B การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การประเมินโดยถือเกณฑ์ความสามารถมากกว่าเกณฑ์ความเป็นมิตร บุคคลสามารถใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารจากทุกทิศทาง และมีโอกาสที่จะควบคุมตนเองสูง ในการแสวงหาความเป็นเลิศของบริษัท (In search of excellent company)

3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ

มารวย ผดุงสิทธิ์ (2543 : 1) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม หมายถึง แนวคิด (Concept) หรือทัศนคติ (Attitude) ที่ใช้เป็นบรรทัดฐาน หรือเป็นเครื่องชี้วัดพฤติกรรมของบุคคล หรือคณะบุคคล ในสังคมนั้นๆ ว่าพฤติกรรมใดผิดหรือถูก เป็นสิ่งที่สังคมยอมรับได้หรือไม่ได้ บรรทัดฐานนี้อาจจะแตกต่างกันไปบ้างจากสังคมหนึ่งไปอีกสังคมหนึ่ง แต่ในส่วนรวมแล้วจะคล้ายๆ กันเป็นส่วนใหญ่ นั่นคือ การไม่เอาัดเอาเปรียบและเบียดเบียนซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การไม่ประกอบกิจการที่ไม่สุจริต และสร้างความเดือดร้อนให้แก่ คนอื่น และสังคม เป็นต้น

จริยธรรมในองค์การ อาจจะแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่ม หรือสองประเภทใหญ่ๆ คือ จริยธรรมมหภาค (Macro Level) และจริยธรรมจุลภาค (Micro Level)

จริยธรรมมหภาค จริยธรรมประเภทนี้ เกี่ยวกับ ปรัชญา หรือแนวคิด ซึ่งทำให้องค์กรธุรกิจ ดำเนินการหรือประกอบให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ภายนอกองค์กรธุรกิจ (External Stakeholders)

จริยธรรมจุลภาค จริยธรรมจุลภาคต่างกับจริยธรรมมหภาค ในข้อที่ว่าจริยธรรมประเภทนี้เกี่ยวข้องกับผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรธุรกิจ (Internal Stakeholders) เท่านั้น

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 313) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรมโดยการผสมผสานแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ (Be visible role model) พนักงานจะมองดูพฤติกรรมของฝ่ายบริหารเป็นเสมือนมาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmark) สำหรับการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตนเอง เมื่อผู้บริหารระดับสูงได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีจริยธรรมที่สูงจะทำให้พนักงานทั้งหมดรับรู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติด้านจริยธรรมว่าควรจะต้องเป็นไปในแนวเดียวกันกับผู้บริหารด้วย

2. การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี (Communication ethical expectations) จริยธรรมที่คลุมเครือสามารถทำให้ลดลงได้ด้วยการสร้างและการกำหนดรหัสจริยธรรมขึ้นในองค์การ ควรจะประกาศค่านิยมพื้นฐานขององค์การและกฎเกณฑ์ด้านจริยธรรม ซึ่งพนักงานได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตาม

3. การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม (Provide ethical training) ควรจัดให้มีการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ และโปรแกรมการฝึกอบรมด้านจริยธรรม ในช่วงที่มีการฝึกอบรม จูงใจเสริมแรงให้ปฏิบัติตามจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานขององค์การโดยทำให้ชัดเจนถึงแนวทางปฏิบัติว่าสิ่งใดควรและไม่ควรกระทำ และระบุถึงแนวทางด้านจริยธรรมที่ถูกต้อง

4. การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์การ (Visibly reward ethical acts and punish unethical ones) การยกย่องด้านผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารควรรวมถึงการประเมินอย่างละเอียดในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการตัดสินใจที่มีผลต่อจริยธรรมขององค์การ การยกย่องพนักงานควรต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติ บุคคลซึ่งมีการปฏิบัติด้านจริยธรรมที่ดีควรได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัล เช่นเดียวกับพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมก็ควรได้รับการลงโทษ

5. จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม (Provide protective mechanisms) องค์การจำเป็นต้องจัดเครื่องมือที่เป็นทางการ เพื่อพนักงานจะสามารถใช้ในการอภิปรายด้านจริยธรรมและรายงานถึงพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงกลัว ซึ่งจะรวมถึงการสร้างที่ปรึกษาด้านจริยธรรม หรือมีสถานที่เช่นห้องหรือสำนักงานสำหรับการปฏิบัติด้านจริยธรรมด้วย

4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538: 2) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันท่วงเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

เสาวภาคย์ ดีวาจา (สินเลิศ สุขุม. 2543 : 5 ; อ้างอิงจาก ปกรณ์ ปรียากร. ม.ป.ป.) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงความพร้อมและความพยายามและรวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน นั้นไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยงานในการจัดสิ่งที่ลงทุนลงไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพท์ คือ ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ซึ่งหมายถึงการวัดว่า ผลลัพท์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

ปกรณ์ ปรียากร (เพชรรัตน์ เจริญลาภ. 2543 : 5 ; อ้างอิงจาก ปกรณ์ ปรียากร. ม.ป.ป.) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหรือการทำงานที่ได้ผลตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม เป็นมิติด้านผลการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวกับการแสดงถึงสมรรถนะของผู้บริหาร ในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวัดผลจากกระบวนการทำงานตามขั้นตอน เวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่วางไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผลงานขององค์กรมีปริมาณและคุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้าและผู้รับบริการ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545: 42-43) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้าไป (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเครื่องมือเครื่องมือนานา และวิธีการผลิต) ที่นำเข้าไป หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (มองในแง่มุมมองของผลผลิตที่ได้รับ) ในขณะเดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด (มองในแง่มุมมองของกระบวนการหรือวิธีผลิต) ก็หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่าการจัดการเกี่ยวพันกับการค้นหาวิธีการใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรที่น้อยที่สุด (Management is concerned with minimizing resource cost) หรือการทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม (Doing thing right) (Robbing; & Coulter. 1999: 9) เมื่อนำมารวมเข้ากับความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้าย่อมหมายถึงคุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสซื้อซ้ำหรือบอกต่อของลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

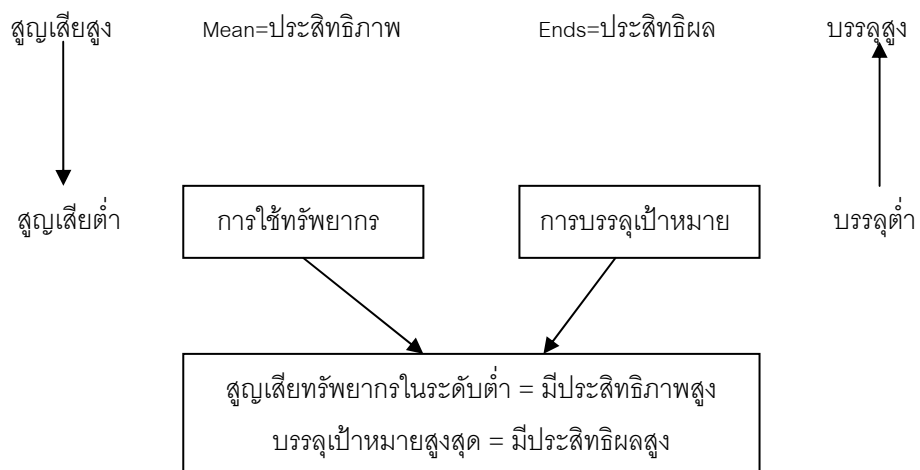
$$E = (O - I) + S$$

เมื่อ

E	=	ประสิทธิภาพ (Efficiency)
O	=	ผลผลิตที่ได้รับ (Output)
I	=	ทรัพยากรที่นำเข้าไป (Input)
S	=	ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การทำงานให้ประสบผลสำเร็จในแง่การจัดการ หมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นั่นคือ การทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ (Doing the right things) (Robbins และ Coulter, 1999: 9) ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่มุมมองของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใด ในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับวิธีการ (Means) ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Ends)

ประสิทธิภาพสูงย่อมมีส่วนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลสูง การจัดการที่ดีจึงต้องคำนึงถึงหลักที่ว่า การบริหารที่ไร้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือมีประสิทธิผลแต่ขาดประสิทธิภาพมีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาหากผู้บริหารไม่ตระหนักและคอยระมัดระวังอย่างเพียงพอ หลักการนี้ย่อมเป็นข้อเตือนใจที่ผู้บริหารพึงต้องระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง



ภาพประกอบ 2 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับประสิทธิผล

ที่มา : ดัดแปลงจาก Robbins; & Coulter. (1999). *Management*. p.9.

เซอร์โต (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 31 ; อ้างอิงจาก Certo. 2000 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ไว้ว่า

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)”

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือ ประสิทธิผล หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)”

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็คือ เกิดประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Milk Woodcoch (1989 : 116) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าการทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีแสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการที่เรียกว่า “Building blocks” คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and agreed goal) วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัทจะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness objective and agreed goal) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ไขปัญหอย่างเต็มที่และจริงจัง การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกันหมายถึงการที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรม ทักษะ และความต้องการของบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบหรือไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิยยอยากหรืออยากเห็น และความไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานด้วยกันก็ตาม ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผยนอกเสียจากเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆ กัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่ายคือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่างๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป และเพราะความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคน ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะมุ่งตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่ถือไพ่เหนือว่า หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดพยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้งโดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก อย่ายึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนฝ่ายเดียว อาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือถ้าเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound working and decision procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้นจุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญนั้น จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะสามารถป้องกันการเข้าใจผิด และสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจ สิ่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสิ่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงานอย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ ยืดหยุ่นและชัดเจนต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ

การเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจัยนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่ามีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับทุกองค์การ ผู้ที่รู้สึกว่ามีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันก็เชื่อว่าเหมาะสมต่อไป การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรจะรู้สึก

ว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีนี้จะทำได้ง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหาที่พวกเขากำลังเผชิญและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุก ๆ คนจะต้องพอใจอย่างน้อยที่สุด พวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นทำเสียเอง ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่น ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย หน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงาน การที่ไม่มีการมอบหมายงานหรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำอาจมีสาเหตุจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากความกลัวผลที่จะเกิดตามมาจากการมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีที่การทำงานด้วยการทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือของทีมโดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่างไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะ คือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นช่างใดช่างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) ในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

9.1 แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง ตื้อรั้น

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balance roles) สมาชิกในทีมแต่ละคน จะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่

บทบาทแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก เป็นผู้จัดการ บทบาทของนาย ข ก็เป็นผู้จัดการ ทำหน้าที่ตัดสินใจ ควบคุมงานภายในสาขา

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ การให้ความเคารพ นับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงวัยกว่า ฯลฯ

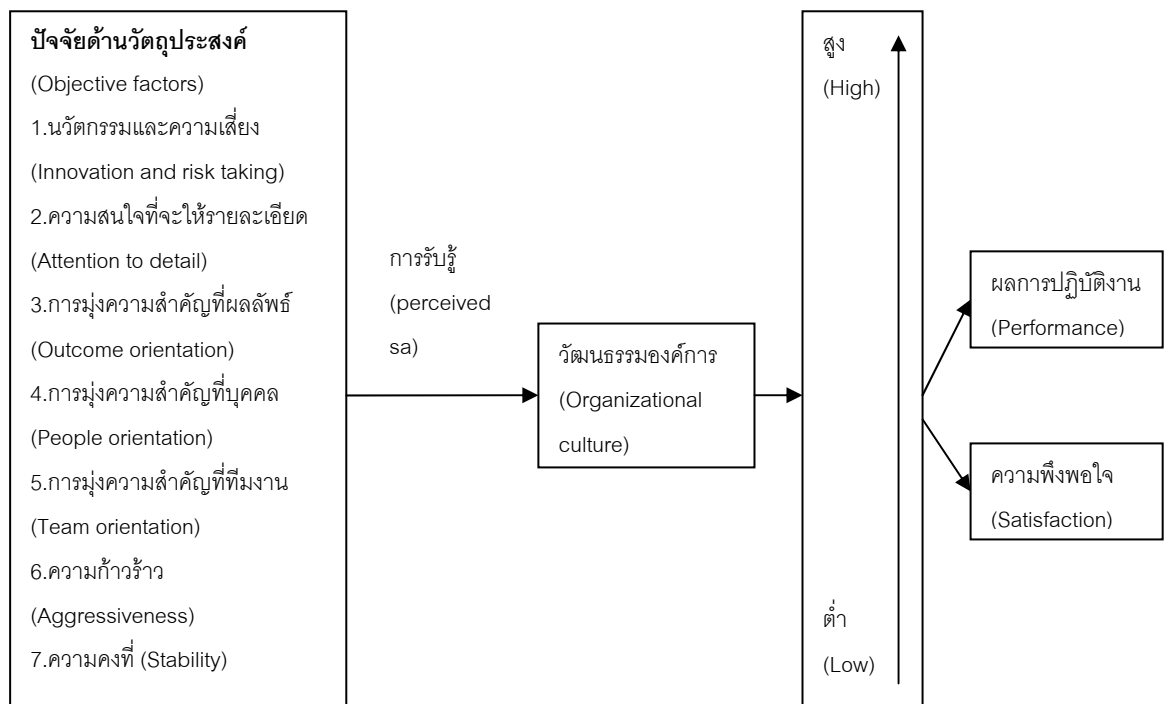
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหึงความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อมวลชน

การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของ Mike Woodcoch ทั้ง 11 ข้อ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรตาม และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 316) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การทำให้เกิดการแปรผันขึ้นในองค์การ รูปแบบการรับรู้สิ่งต่างๆ ของพนักงานขององค์การจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ระดับของความเสี่ยง การเน้นการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนของบุคคล การรับรู้ทั้งหมดเหล่านี้จะกลายเป็นผลของวัฒนธรรมองค์การหรือบุคลิกภาพองค์การ การรับรู้ด้วยความพอใจหรือไม่พอใจจะมีผลต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะมีผลกระทบที่มากขึ้นสำหรับองค์การที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขึ้น

อิทธิพลของการขัดเกลาทางสังคมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะขึ้นอยู่กับระดับของการพิจารณาว่าเขาควรจะทำอะไรหรือไม่ควรทำอะไรบ้าง การเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง



ภาพประกอบ 3 แสดงวิธีการที่วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในในงานของพนักงาน

ที่มา : Robbins & Judge. 2007, p. 533.

5. ข้อมูลและประวัติของบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทฯ ที่เริ่มก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 2538 ดำเนินการโดยนักธุรกิจคนไทยที่มีประสบการณ์ด้านธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี และการร่วมทุนกับ บริษัท เพทโทโร อินสตรูเมนต์ จำกัด เพื่อดำเนินการแปรรูปคอนเดนเสทเรสซิเดิว (CR) ซึ่งเป็นวัตถุดิบ ผลพลอยได้จากกระบวนการผลิตของ บริษัท อะโรเมติกส์ จำกัด (มหาชน) (ATC) โดยจะถูกส่งผ่านท่อ ให้บริษัทฯ เพื่อนำวัตถุดิบไปผลิตให้ได้ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมและปิโตรเคมีที่มีคุณภาพ อันได้แก่ น้ำมัน ดีเซลหมุนเร็ว น้ำมันเตา และเคมีภัณฑ์เพื่อค้าปลีก และค้าส่ง โดยประกอบธุรกิจผ่านบริษัทย่อย

โรงกลั่นน้ำมันของ บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งตั้งอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นโรงกลั่นน้ำมันที่มีกำลังการผลิตน้ำมัน 17,000 บาร์เรล ต่อวัน หรือประมาณ 80 ล้านลิตรต่อเดือน

อีกทั้งมีการจัดหาน้ำมันเบนซินออกเทน 91 น้ำมันเบนซินออกเทน 95 และน้ำมันดีเซลหมุนเร็วจากโรงกลั่นอื่นเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มมากขึ้น

ในด้านการกระจายสินค้า และการส่งมอบผลิตภัณฑ์สู่ผู้บริโภคนั้น บริษัทฯ มีคลังน้ำมัน ครอบคลุมอยู่เกือบทุกภาคของประเทศ โดยมีคลังน้ำมันระยอง คลังน้ำมันนครสวรรค์ และคลังน้ำมัน ไคโรรา เป็นฐานกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภคภายในประเทศไทย และประเทศเพื่อนบ้าน ผ่านระบบการ ขนส่ง และรถขนส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันที่ได้มาตรฐาน สามารถควบคุมด้านความปลอดภัย และคุณภาพ สินค้าระหว่างขนส่งได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีคลังน้ำมัน และท่าเรือจุกเสม็ด ที่ อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี เป็น ฐานในการส่งออกผลิตภัณฑ์ ปิโตรเคมีไปจำหน่ายยังต่างประเทศ สามารถนำรายได้เข้าประเทศได้ อย่างต่อเนื่อง

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และช่องทางการจัดจำหน่าย บริษัทฯ จึงได้ขยายคลัง น้ำมันให้ครอบคลุมส่วนต่าง ๆ ของประเทศ นอกจากนี้ ยังก่อตั้งสถานีบริการน้ำมัน “เพียว” และมี โครงการขยายเครือข่ายของสถานีบริการน้ำมัน “เพียว” ไปยังแหล่งชุมชนภูมิภาค เพื่อให้บริการ ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ และตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดของผู้บริโภค

ธุรกรรมบริษัทในเครือ บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

- บริษัท เพียวพลังงานไทย จำกัด ประกอบธุรกิจค้าปลีก จำหน่ายน้ำมันดีเซลหมุนเร็ว เบนซินออกเทน 91 เบนซินไร้สารตะกั่วออกเทน 95 ผ่านสถานีบริการน้ำมัน “เพียว”
- บริษัท อาร์พีซีเอเซีย จำกัด ประกอบธุรกิจการค้าและบริการ นำเข้า โอน จัดประเภท จัดเก็บ ผลิต ผสม บรรจุ จัดส่งปิโตรเลียมและเคมีภัณฑ์ระหว่างประเทศตามนโยบายส่งเสริมการค้า น้ำมันสากล (Oil Traders) ของรัฐบาล

- บริษัท เอสซีที ปิโตรเลียม จำกัด ประกอบธุรกิจค้าส่งน้ำมันหรือตัวแทนจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงอิสระ (Jobber) ให้บริการซื้อขายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงทุกชนิดกับผู้ค้ารายใหญ่ และรายย่อยทั่วประเทศ

- บริษัท เพียวสั้มมากรตีเวลลอปเม้นท์ จำกัด ประกอบธุรกิจศูนย์การค้าชุมชนครบวงจร

- บริษัท เพียวไบโอดีเซล จำกัด ประกอบธุรกิจโรงกลั่นน้ำมันปาล์มดิบ เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ B100 และกลีเซอริน กรดไขมันอิสระ เพื่อจำหน่ายให้กับโรงกลั่นนั้นและส่งออกต่างประเทศ ซึ่งจะเริ่มดำเนินการผลิต 1 ส.ค.2551

วิสัยทัศน์

1. เป็นบริษัทที่มีกิจการมั่นคง เจริญเติบโต ในธุรกิจพลังงาน ปิโตรเลียม ปิโตรเคมี ครบวงจร
2. ขยายกิจการสู่ธุรกิจอื่น ที่ให้ผลตอบแทนดี ผ่านบริษัทในเครือ บริษัทร่วมทุน ทั้งในและต่างประเทศ
3. เป็นบรรษัทภิบาลที่ให้ผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้นสม่ำเสมอ และมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์ต่อสังคม

พันธกิจ

1. บริหารวัตถุประสงค์ของโรงกลั่น ให้มีความมั่นคงระยะยาว เพื่อให้สามารถลงทุนโครงการคุณภาพน้ำมันดีเซลได้ทันปี 2555
2. แสวงหาโอกาสลงทุนในโครงการพลังงานทดแทน ปิโตรเลียม ปิโตรเคมี ที่ให้ผลตอบแทนดี
3. เพิ่มคุณค่าของทรัพย์สิน เพิ่มรายได้จากกิจการในเครือ และลดการสูญเสียดังกล่าวในทุกภาคส่วน
4. พัฒนาพนักงานในเครือบริษัท ระวังเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ให้มีความรู้ความสามารถ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และ มีความซื่อสัตย์

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

เอกพงศ์ ตันทนิส (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเห็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท ไทย เค เค อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า เพศ อายุ และอายุงานที่แตกต่างกัน พนักงานมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันพนักงานมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ชนิษฐา ทรงงาม (2549) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ส่วนวัฒนธรรมการบริหารในภาพรวมและค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหารนั้น มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

สภาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543) ได้ทำการศึกษาศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

ลิขิต แซ่เตี่ยว (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมภายในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์การของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การและความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

3. วัฒนธรรมการบริหารของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและวัฒนธรรมการบริหารของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ

4. วัฒนธรรมกลุ่มของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความผูกพันต่อองค์การ และด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และวัฒนธรรมกลุ่มของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมขององค์การลักษณะตั้งรับ เชื้อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การและความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. การรับรู้วัฒนธรรมขององค์การลักษณะตั้งรับ ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. การรับรู้นโยบายขององค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ภคินิจ ศรีทธา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดิง จำกัด พบว่า

1. พนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดิง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย และในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

2. พนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดิง จำกัด ที่มีอายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ในด้านเวลา และในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเป้าหมาย และในด้าน ค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา แตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่าย ธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด โดยรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

4.1 วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

4.2 วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

4.3 วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

4.4 วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกัน ข้าม

4.5 วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไป ในทิศทางตรงกันข้าม

4.6 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

4.7 วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไป ในทิศทางตรงกันข้าม

สุดริดา แก้วปลั่ง (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยจุดที่มีใช้ตัวเงินที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ปัจจัยด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความ รับผิดชอบ ปัจจัยด้านการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน

ระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) และรายได้
2. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) และรายได้
3. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้
4. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) สถานภาพ และรายได้
5. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้
6. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน (สายงาน) สถานภาพ และรายได้
7. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้

6.1 งานวิจัยต่างประเทศ

โคสท์ (Coates. 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์กร (Gender & Corporate Culture) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งถ้าพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องก็就会有มีการปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมอย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธะสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

คาลิยามูธี และ โมฮานกุมาร (Kaliyamoorthy & Mohan Kumar. 2001) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและพันธะสัญญาของบริษัทมหาชนในอินเดีย 8 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมในด้านมนุษยนิยม (Humanistic Culture) วัฒนธรรมในด้านประเพณีนิยม (Convention Culture) วัฒนธรรมในด้านความสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมในด้านการพัฒนา (Development Culture) วัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผล (Rational Culture) วัฒนธรรมในด้านกรอบตามลำดับการบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) วัฒนธรรมในด้านแนวความคิด (Conceptual Culture) และวัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน (Competitive Culture) พบว่าตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาคือ วัฒนธรรมในด้านการแข่งขันและเมื่อวิเคราะห์ต่อไปอีกพบว่าวัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผลและวัฒนธรรมในด้านกรอบตามลำดับการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชาต่างก็มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาเช่นเดียวกัน

แพตเตอร์สัน (Patterson. 1999 : 2739-A) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมของค็อก และลาฟเฟอร์ตี (วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก) พบว่า ผลการปฏิบัติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่นๆ ว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร

แอนเดอร์สัน (Anderson. 2000 : 103) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน และสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซี โดยสอบถามผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการและอาจารย์จำนวน 1,423 คน โดยกรอบการศึกษาวัฒนธรรมของคาเมรอนและเอตติงตัน พบว่าวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร

ผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพอาจารย์ ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และสุขภาพองค์กร วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clean Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร สุขภาพองค์กร และความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ และความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และวัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรและสุขภาพองค์กรและความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่อง กรอบแนวความคิด การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แนวคิดของโอเรียลลี แซทแมน และแคลดเวล (O'Reilly, Chatman and Caldwell) ในการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ ใช้ทฤษฎีของเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร ใช้แนวคิดตามทัศนะของธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ ในการศึกษาจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ใช้แนวคิดตามทัศนะของ ทิพาวัต เมฆสุวรรณค์ ในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของผลผลิตและผลลัพธ์

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทระยองเพียวรีไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท ระยองเพียวรีไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน)จำนวนทั้งหมด 250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2551:ฝ่ายบุคคลและธุรการ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ระยองเพียวรีไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร จึงทำการคำนวณโดยใช้สูตรที่ทราบจำนวนประชากร หากกลุ่มตัวอย่างของประชากรของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ. 2536 : 260-261 ; อ้างอิงจาก Yamane. 1967 : 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งสิ้น 154 คน โดยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 8 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 162 คน

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

โดยที่ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้

โดยกำหนดให้ ค่าความคลาดเคลื่อน = 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{250}{[1 + (250)(0.05)^2]} \\ &= \approx 154 \text{ คน} \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้จะดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยวิธีสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นที่1 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วยพนักงานของบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมด 5 สายงาน ดังนี้

- 1.1 สายบริหารและการเงิน
- 1.2 สายธุรกิจ
- 1.3 สายโรงงาน
- 1.4 ฝ่ายตรวจสอบและควบคุมภายใน และฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ
- 1.5 กลุ่มธุรกิจในเครือ

จากแต่ละสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Sampling)

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสายงาน} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละสายงาน} \times 162}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 2 แสดงการคำนวณจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สายบริหารและการเงิน	45	29
สายธุรกิจ	58	38
สายโรงงาน	53	34
ฝ่ายตรวจสอบและควบคุมภายใน และฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ	18	12
กลุ่มธุรกิจในเครือ	76	49
รวม	250	162

ขั้นที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากขั้นที่ 1 แล้ว ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามตามความสะดวก

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ หรือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎีแนวความคิด วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ตามตัวแปรที่ศึกษาคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) รวมทั้งหมด 5 ข้อ

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการกำหนดช่วงอายุคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลรายงานด้านบุคลากรของ ฝ่ายบุคคลและธุรการ สํารวจผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีอายุตั้งแต่ 24-52 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{52 - 24}{4} = 7$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

ช่วงอายุ
24 – 30 ปี
31 – 37 ปี
38 – 44 ปี
45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

4. ระดับตำแหน่งงาน ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ซึ่งการกำหนดช่วงอายุงาน คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลรายงานด้านบุคลากรของ ฝ่ายบุคคลและธุรการ สํารวจผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีอายุงาน 0 ปี เป็นค่าอายุงานต่ำสุด และอายุงาน 12 ปี เป็นค่าอายุงานสูงสุด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงได้ใช้ช่วงอายุงานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\text{ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร} = \frac{12 - 0}{4} = 3$$

จากการคำนวณช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรข้างต้น สามารถแสดงช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

ตาราง 4 แสดงช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน องค์การ
0 – 3 ปี
4 – 6 ปี
7 – 9 ปี
10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and risk taking) ความสนใจที่จะให้รายละเอียด (Attention to detail) การมุ่งความสำคัญที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) การมุ่งความสำคัญที่บุคคล (People orientation) การมุ่งความสำคัญที่ทีมงาน (Team orientation) ความก้าวร้าว (Aggressiveness) ความคงที่ (Stability) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระบุของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมี 7 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การแปลผลระดับความเป็นจริงของลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ใช้วิธีนำคะแนนจากระดับความเป็นจริง หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Likert's Scale การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค 2537 : 29)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

$$\begin{aligned}
 \text{เมื่อ } R \text{ แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด} \\
 C \text{ แทน จำนวนชั้น} \\
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การดี
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การไม่ดีย่างมาก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการของกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยุเฟอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมี 10 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การแปลผลระดับความเป็นจริงของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยุเฟอร์ จำกัด (มหาชน) ใช้วิธีนำคะแนนจากระดับความเป็นจริง หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ตามมาตรฐานวัดของ Likert's Scale การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (มัลลิกา บุณนาค 2537 : 29)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการดี
- คะแนน 3 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการไม่ได้อย่างมาก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคขั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

ตาราง 6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการของกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ (Be visible role model) ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี (Communication ethical expectations) ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม (Provide ethical training) ด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์การ (Visibly reward ethical acts and punish unethical ones) ด้านการจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม (Provide protective mechanisms) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมี 5 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การแปลผลระดับความเป็นจริงของปัจจัยด้านจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ใช้วิธีนำคะแนนจากระดับความเป็นจริง หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ตามมาตราวัดของ Likert's Scale การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคขั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (มัลลิกา บุณนาค 2537 : 29)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมใน
วัฒนธรรมองค์การมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมใน
วัฒนธรรมองค์การมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมใน
วัฒนธรรมองค์การปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมใน
วัฒนธรรมองค์การน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมใน
วัฒนธรรมองค์การน้อยที่สุด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย
โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

ตาราง 7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับ จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมี 6 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การแปลผลระดับความเป็นจริงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ใช้วิธีนำคะแนนจากระดับความเป็นจริง หาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Likert's Scale การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค 2537 : 29)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

เมื่อ R แทน คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
C แทน จำนวนชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดี
- คะแนน 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ดีย่างมาก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีย่างมาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์สารนิพนธ์ตรวจสอบ เสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก

จากการศึกษาของ Sekaran Uma ปี ค.ศ.1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าอย่างน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546 : 55)

และจากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่า

1. ค่าแอลฟา (Alpha) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.894

2. ค่าแอลฟา (Alpha) ของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีค่าเท่ากับ 0.907

3. ค่าแอลฟา (Alpha) ของแบบสอบถามส่วนที่ 4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.864

4. ค่าแอลฟา (Alpha) ของแบบสอบถามส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.854

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 162 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

1.2 รวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

2. แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิชาการ วารสาร เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมข้อมูลประวัติของ บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

4. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วมาทำการลงรหัส (Coding) ที่ได้กำหนดไว้และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS) (Statistical Package for the Social Science)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2,3,4,5

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.1.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ ระดับตำแหน่งงาน

2.1.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 โดย ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way analysis of variance : ANOVA โดยใช้สถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งนี้หากพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวแตกต่างกัน ผู้วิจัยก็จะใช้การวิเคราะห์วิธี Least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไป

2.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 3 และ 4

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ โดยใช้สูตร (Percentage) (อภิรักษ์ จันตะนี. 2538 : 182)

$$P = \frac{f}{n} \times 10$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 4 และ 5 โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 56)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 4 และ 5 โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 87)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	n - 1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

5.2.1 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นตามสัมประสิทธิ์แอลฟา (Reliability Coefficient) ของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากวิธีนี้เรียกว่า Alpha Coefficient หรือ Coefficient Alpha (α - Coefficient) ซึ่งเหมาะสำหรับแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ Likert Scale ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2536 : 171)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทัศนคติ
	$\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
		แทน	ค่าความแปรปรวนคะแนนรวมทุกข้อ

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 178) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ ระดับตำแหน่งงาน

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

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

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

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

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

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

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
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 : 293) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA(F) หรือ ค่า Brown-Forsythe(B)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ใช้ Brown-forsythe (B) (Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดย ค่า } MSW' = \sum_{i=1}^K (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีความแปรปรวนเท่ากัน ใช้ F-test สามารถเขียนได้ดังนี้

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

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม(Between Sum of Squares)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333) สามารถเขียนได้ ดังนี้

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

โดยที่	$n_i \neq n_j$		
เมื่อ	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n - k
	MSE	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่มที่ j
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982 : 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ	\bar{d}_D	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 310-311) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 3 และ 4 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	ผลรวมคะแนนชุด X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด x และชุด y
	n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของ ค่า r คือ

- 1) ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็น บวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สากล จริยวิทยานนท์. 2542 : 508)

ค่าสัมประสิทธิ์ (r)

0.01 - 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H ₀	แทน	สมมุติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมุติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น ส่วน 6 ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง ความสนใจต่อรายละเอียด การมุ่งที่ผลลัพธ์ การมุ่งที่บุคคลหรือการมุ่งที่ทีม การกระทำเชิงรุก ความคงที่ ของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุม ของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์การ ของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	95	58.6
หญิง	67	41.4
รวม	162	100.0
2. อายุ		
24 – 30 ปี	65	40.1
31 – 37 ปี	76	46.9
38 – 44 ปี	19	11.7
45 ปีขึ้นไป	2	1.3
รวม	162	100.0

ตาราง 9 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
3. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร		
1 – 3 ปี	62	38.3
4 – 6 ปี	49	30.2
7 – 9 ปี	37	22.8
10 ปีขึ้นไป	14	8.7
รวม	162	100.0
4. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	143	88.3
ระดับบริหาร	19	11.7
รวม	162	100.0
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	25.3
ปริญญาตรี	100	61.7
สูงกว่าปริญญาตรี	21	13.0
รวม	162	100.0

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 162 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 และเป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-37 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ อายุ 24-31 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ถัดมาอายุ 38-45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 1-3 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 4-6 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ถัดมามีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 7-9 ปี จำนวน 37 คน คิด

เป็นร้อยละ 22.8 และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 และตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

ข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ได้ยู่บน 38 – 44 ปี โดยรวมกับกลุ่ม 45 ปีขึ้นไป และเปลี่ยนเป็น 38 ปีขึ้นไป ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 10 ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด

(มหาชน) จำแนกตาม อายุ ที่ยู่บน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. อายุ		
24 – 30 ปี	65	40.1
31 – 37 ปี	76	46.9
38 ปีขึ้นไป	21	13.0
รวม	162	100.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง ความสนใจต่อรายละเอียด การมุ่งที่ผลลัพธ์ การมุ่งที่บุคคลหรือการมุ่งที่ทีม การกระทำเชิงรุก ความคงที่ ของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
1. บริษัทให้ท่านแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ทำงาน (เสมอ___น้อยมาก)	3.78	.824	ดี
2. บริษัทมีการป้องกันความเสี่ยงในขณะทำงาน (มาก___ต้องปรับปรุง)	3.43	.958	ดี
3. ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน (มาก___น้อย)	3.64	.769	ดี
4. การวัดผลสำเร็จของงาน (วัดจากผลลัพธ์___วัดจากวิธีการ)	3.60	.851	ดี
5. วิธีการจัดการขององค์การ (มุ่งที่แต่ละบุคคล___มุ่งที่ทีมงาน)	3.37	.826	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่ามีการทำงานเชิงรุกและการแข่งขันกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (เสมอ___น้อยมาก)	3.22	.861	ปานกลาง
7. รูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน (คิดริเริ่ม___ทำตามรูปแบบเดิม)	3.38	.863	ปานกลาง
ภาพรวมวัฒนธรรมองค์การ	3.49	.619	ดี

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทให้ท่านแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ บริษัทมีการป้องกันความเสี่ยงในขณะทำงาน ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน การวัดผลสำเร็จของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 3.43 3.64 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนวิธีการจัดการขององค์การ ท่านคิดว่ามีการทำงานเชิงรุกและการแข่งขันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 3.22 และ 3.38 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุม ของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ

วัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านการวางแผน (Planning)			
1. การกำหนดเป้าหมาย (แบบมีส่วนร่วม __ แบบเผด็จการ)	3.52	.978	ดี
2. การตัดสินใจ (แบบกระจายอำนาจ __ แบบรวมอำนาจ)	3.22	.910	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการวางแผน (Planning)	3.37	.880	ปานกลาง
ด้านการจัดองค์การ (Organization)			
3. การกำหนดอำนาจหน้าที่ (แบบกระจายอำนาจ __ แบบรวมอำนาจ)	3.22	.919	ปานกลาง
4. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ (แบบหลากหลาย __ แบบเจาะจง)	3.31	.851	ปานกลาง
5. เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล (ใช้เกณฑ์ความสามารถ __ ใช้เกณฑ์ความเป็น)	3.20	.920	ปานกลาง
6. รูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน (หลายหน้าที่ __ เจาะจงหน้าที่)	3.67	.933	ดี
ภาพรวมด้านการจัดองค์การ (Organization)	3.35	.661	ปานกลาง
ด้านการนำ (Leading)			
7. การใช้ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (แบบมีส่วนร่วม __ แบบบงการ)	3.49	.879	ดี
8. เส้นทางการติดต่อสื่อสาร (ทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน __ จากบนสู่ล่าง)	3.43	.890	ดี

ตาราง 12 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
ภาพรวมด้านการนำ (Leading)	3.46	.771	ดี
ด้านการควบคุม (Controlling)			
9. การควบคุม (ควบคุมตนเอง__ผู้บังคับบัญชาควบคุม)	3.23	.858	ปานกลาง
10. เกณฑ์การควบคุมค่าใช้จ่าย (มุ่งที่หลายเกณฑ์__มุ่งด้านการเงิน)	3.01	1.018	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการควบคุม (Controlling)	3.16	.791	ปานกลาง
ภาพรวมวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ	3.34	.636	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. **ด้านการวางแผน (Planning)** พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

2. **ด้านการจัดองค์การ (Organization)** พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีกำหนดอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่านอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

3. **ด้านการนำ (Leading)** พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ความ

เป็นผู้นำของอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเส้นทางการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

4. **ด้านการควบคุม (Controlling)** พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การควบคุมค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์การ ของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ

จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ	3.62	.706	มาก
2. การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	3.48	.766	มาก
3. การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	3.14	.905	ปานกลาง
4. การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด	3.18	.704	ปานกลาง
5. จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม	2.98	.860	ปานกลาง
ภาพรวมจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ	3.28	.626	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นต่อจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.48 ตามลำดับ

ส่วนการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 3.18 และ 2.98 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	4.01	.600	ดี
1. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามเป้าหมาย ภายใต้งบประมาณที่กำหนด			
2. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยไม่ เพิ่มค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการใช้ วัสดุ อุปกรณ์สิ้นเปลือง	3.97	.516	ดี
ภาพรวมประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	3.99	.497	ดี
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	3.98	.630	ดี
3. ท่านจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุมีผลเพื่อหาทาง ออกในการแก้ปัญหาในการทำงาน			
4. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ภายใน เวลาที่กำหนด	3.99	.650	ดี
ภาพรวมประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการ บริหาร	3.98	.568	ดี
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	3.85	.549	ดี
5. ผลงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด			
6. ท่านปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ตามระเบียบการ ปฏิบัติงานโดยไม่ผิดพลาด	3.87	.591	ดี
ภาพรวมประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและ ผลลัพธ์	3.86	.483	ดี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม	3.94	.440	ดี

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. **ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย** พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่กำหนด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการใช้วัสดุ อุปกรณ์สิ้นเปลือง อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

2. **ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร** พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเพื่อหาทางออกในการแก้ปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

3. **ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์** พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ตามระเบียบการปฏิบัติงานโดยไม่ผิดพลาด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานและระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเที่ยวฟรีแอร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางที่ 15

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	p
ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	ชาย	3.92	.384	-2.148*	102.26	.034
	หญิง	4.10	.611			
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	ชาย	3.93	.487	-1.267	114.12	.208
	หญิง	4.05	.664			
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	ชาย	3.86	.440	.064	160	.949
	หญิง	3.86	.542			
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม	ชาย	3.90	.387	-1.353	118.19	.179
	หญิง	4.00	.503			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายมากกว่าเพศชาย

ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .208 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .949 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .179 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 16

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในมิติของ ค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	.179	.090	.360	.698
	ภายในกลุ่ม	159	39.557	.249		
	รวม	161	39.736			
ประสิทธิภาพในมิติของ กระบวนการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.669	.335	1.037	.357
	ภายในกลุ่ม	159	51.275	.322		
	รวม	161	51.944			

ตาราง 16 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.925	.463	2.004	.138
	ภายในกลุ่ม	159	36.700	.231		
	รวม	161	37.625			
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.124	.062	.318	.728
	ภายในกลุ่ม	159	31.042	.195		
	รวม	161	31.167			

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .698 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .357 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .138 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .728 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.3 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	3	.827	.276	1.120	.343
	ภายในกลุ่ม	158	38.909	.246		
	รวม	161	39.736			
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.709	.570	1.792	.151
	ภายในกลุ่ม	158	50.235	.318		
	รวม	161	51.944			
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.343	.448	1.950	.124
	ภายในกลุ่ม	158	36.282	.230		
	รวม	161	37.625			

ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.817	.272	1.418	.239
	ภายในกลุ่ม	158	30.349	.196		
	รวม	161	31.167			

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .343 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .151 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .124 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .239 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.4 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางที่ 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	p
ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	ปฏิบัติการ	3.99	.514	.159	160	.874
	บริหาร	3.97	.353			
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	ปฏิบัติการ	4.00	.586	1.357	160	.177
	บริหาร	3.82	.380			
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	ปฏิบัติการ	3.85	.507	-1.446	46.475	.155
	บริหาร	3.95	.229			
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม	ปฏิบัติการ	3.95	.460	.527	36.744	.602
	บริหาร	3.91	.251			

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.874 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .177 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .155 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .602 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพใน ของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ประสิทธิภาพในมิติของ ค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	.179	.090	.360	.698
	ภายในกลุ่ม	159	39.557	.249		
	รวม	161	39.736			
ประสิทธิภาพในมิติของ กระบวนการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.770	.138	4.478	.013
	ภายในกลุ่ม	159	49.175	.309		
	รวม	161	51.944			
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.955	.978	4.358*	.014
	ภายในกลุ่ม	159	35.670	.224		
	รวม	161	37.625			
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.125	.562	2.977	.054
	ภายในกลุ่ม	159	30.042	.189		
	รวม	161	31.167			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .698 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหารแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเพื่อให้ทราบว่าการศึกษาระดับการศึกษาในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดย

ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	4.02	4.03	3.64
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.02	-	-.01 (.918)	.38* (.012)
ปริญญาตรี	4.03		-	.39** (.004)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.64			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทั้งหมด 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร แตกต่างจากพนักงานที่มี

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39

ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเพื่อให้ทราบว่าการศึกษาระดับการศึกษาในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 21

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของของผลผลิตและผลลัพธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{X}	4.02	3.84	3.67
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.02	-	.19*	.36**
			(.033)	(.006)
ปริญญาตรี	3.84	-	.17	
			(.141)	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.67	-	-	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทั้งหมด 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับ

การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .19

2.พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .36

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ .054 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง ความสนใจต่อรายละเอียด การมุ่งที่ผลลัพธ์ การมุ่งที่บุคคลหรือการมุ่งที่ทีม การกระทำเชิงรุก ความคงที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 22-25

สมมติฐานย่อย 2.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.344**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความเสี่ยง	.217**	.005	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความสนใจต่อรายละเอียด	.219**	.005	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์	.263**	.001	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการมุ่งที่ทีม	.281**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการกระทำเชิงรุก	.193*	.014	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านความคงที่	.298**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.355**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .344

วัฒนธรรมที่เน้นด้านการมุ่งที่ทีมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านการกระทำเชิงรุกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .193 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านการกระทำเชิงรุกที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคงที่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .298 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านความคงที่ที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .355 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 2.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในมิติของกระบวนการบริหาร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.369**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความเสี่ยง	.283**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความสนใจต่อรายละเอียด	.362**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์	.299**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการมุ่งที่ทีม	.293**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการกระทำเชิงรุก	.122	.120	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านความคงที่	.375**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.411**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติกระบวนการบริหาร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าว

องค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านการมุ่งที่ทีมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านการกระทำเชิงรุกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .120 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคงที่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .375 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านความคงที่ที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .411 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานย่อย 2.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.197*	.012	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านความเสี่ยง	.243**	.002	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความสนใจต่อรายละเอียด	.158*	.045	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์	.198*	.012	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านการมุ่งที่ทีม	.215**	.006	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการกระทำเชิงรุก	.169*	.031	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านความคงที่	.156*	.048	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.264**	.001	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .197 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ

แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านการมุ่งที่ทีมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคงที่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .156 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านความคงที่ที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .264 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 2.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยองเฟี้ยววิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยองเฟี้ยววิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยองเฟี้ยววิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.361**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความเสี่ยง	.292**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความสนใจต่อรายละเอียด	.296**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์	.300**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการมุ่งที่ทีม	.311**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการกระทำเชิงรุก	.188*	.017	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านความคงที่	.331**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.407**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .361 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .292 แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคงที่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .331 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านความคงที่ที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .407 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 26-29

สมมติฐานย่อย 3.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย

วัฒนธรรมองค์การ ในการบริหารจัดการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการวางแผน	.259**	.001	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการจัดองค์การ	.208**	.008	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการนำ	.222**	.005	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการควบคุม	.221**	.005	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
วัฒนธรรมองค์การ ในการบริหารจัดการโดยรวม	.283**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .259 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .208 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการจัดการที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการนำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .222 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการนำที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการควบคุมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .221 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการควบคุมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .283 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 3.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร

วัฒนธรรมองค์การ ในการบริหารจัดการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในมิติของกระบวนการบริหาร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการวางแผน	.176*	.025	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านการจัดองค์การ	.199*	.011	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านการนำ	.207**	.008	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการควบคุม	.286**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
วัฒนธรรมองค์การ ในการบริหารจัดการโดยรวม	.271**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

น้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .271 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 3.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์

วัฒนธรรมองค์การ ในการบริหารจัดการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการวางแผน	.210**	.007	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการจัดองค์การ	.151	.056	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านการนำ	.134	.090	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านการควบคุม	.049	.533	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
วัฒนธรรมองค์การ ในการบริหารจัดการโดยรวม	.160*	.042	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .210 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการจัดการองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .056 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการนำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .090 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการควบคุมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .533 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .160 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับต่ำ

สมมติฐานย่อย 3.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

วัฒนธรรมองค์การ ในการบริหารจัดการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการวางแผน	.250**	.001	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการจัดองค์การ	.219**	.005	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการนำ	.222**	.005	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการควบคุม	.224**	.004	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
วัฒนธรรมองค์การ ในการบริหารจัดการโดยรวม	.282**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ

แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานย่อย 4.1 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย

จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ	.176*	.025	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	.297**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	.328**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด	.253**	.001	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม	.058	.465	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.280**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .176 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .297 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .328 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .253 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .465 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .280 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมที่ดีขึ้นทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 4.2 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร

จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในมิติของกระบวนการบริหาร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ	.153	.053	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	.320**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	.295**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด	.226**	.004	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม	.120	.128	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.282**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .153 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .320 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .295 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .226 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .128 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .282 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 4.3 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์

จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ	.107	.175	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	.199*	.011	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	.152	.054	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด	.238**	.002	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม	.255**	.001	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.240**	.002	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .107 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .199 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .054 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .238 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .238 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .240 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 4.4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_0 : จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

H_1 : จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ	.171*	.030	ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	.323**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	.306**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด	.280**	.000	ทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ
จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม	.167*	.034	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.315**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .171 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .323 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .306 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .280 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .167 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านจัดให้มี

เครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .315 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 34 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัท ระบุของ เพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		t-test
1.1.1 ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	ปฏิเสธสมมติฐาน	
1.1.2 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	ยอมรับสมมติฐาน	
1.1.3 ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	ยอมรับสมมติฐาน	
1.1.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	
1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		One way ANOVA
1.2.1 ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	ยอมรับสมมติฐาน	
1.2.2 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	ยอมรับสมมติฐาน	
1.2.3 ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	ยอมรับสมมติฐาน	
1.2.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	
1.3 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน		One way ANOVA
1.3.1 ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	ยอมรับสมมติฐาน	
1.3.2 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	ยอมรับสมมติฐาน	
1.3.3 ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	ยอมรับสมมติฐาน	
1.3.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.4 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		t-test
1.4.1 ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	ยอมรับสมมติฐาน	
1.4.2 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	ยอมรับสมมติฐาน	
1.4.3 ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	ยอมรับสมมติฐาน	
1.4.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	
1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		One way ANOVA
1.5.1 ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย	ยอมรับสมมติฐาน	
1.5.2 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	ปฏิเสธสมมติฐาน	
1.5.3 ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	ปฏิเสธสมมติฐาน	
1.5.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	
สมมติฐานข้อ 2		
2. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ และความเสี่ยง ความสนใจต่อรายละเอียด การมุ่งที่ ผลลัพธ์ การมุ่งที่บุคคลหรือการมุ่งที่ทีม การกระทำเชิง รุก ความคงที่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)		Pearson correlation
2.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประ สิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของ พนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์		

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.1.2 ด้านความเสี่ยง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.1.3 ด้านความสนใจต่อรายละเอียด	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.1.4 ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.1.5 ด้านการมุ่งที่ทีม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.1.6 ด้านการกระทำเชิงรุก	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำและสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
2.1.7 ด้านความคงที่	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.1.8 วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการ การบริหารของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิพากษ์ เออร์ จำกัด (มหาชน)		

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.2.2 ด้านความเสี่ยง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.2.3 ด้านความสนใจต่อรายละเอียด	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.2.4 ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.2.5 ด้านการมุ่งที่ทีม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.2.6 ด้านการกระทำเชิงรุก	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำและสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
2.2.7 ด้านความคงที่	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.2.8 วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลางและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยายุทธ จำกัด (มหาชน)		
2.3.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.3.2 ด้านความเสี่ยง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.3.3 ด้านความสนใจต่อรายละเอียด	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.3.4 ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.3.5 ด้านการมุ่งที่ทีม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.3.6 ด้านการกระทำเชิงรุก	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.3.7 ด้านความคงที่	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.3.8 วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)		
2.4.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.4.2 ด้านความเสี่ยง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.4.3 ด้านความสนใจต่อรายละเอียด	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.4.4 ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.4.5 ด้านการมุ่งที่ทีม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.4.6 ด้านการกระทำเชิงรุก	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำและสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
2.4.7 ด้านความคงที่	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.4.8 วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
สมมติฐานข้อ 3		
3. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเฟียลเลอร์ จำกัด (มหาชน)		Pearson correlation
3.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเฟียลเลอร์ จำกัด (มหาชน)		
3.1.1 ด้านการวางแผน	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.1.2 ด้านการจัดองค์การ	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.1.3 ด้านการนำ	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.1.4 ด้านการควบคุม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.1.5 วัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน มิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)		
3.2.1 ด้านการวางแผน	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำและสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
3.2.2 ด้านการจัดองค์การ	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำและสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
3.2.3 ด้านการนำ	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.2.4 ด้านการควบคุม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.2.5 วัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ โดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน มิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)		
3.3.1 ด้านการวางแผน	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.3.2 ด้านการจัดองค์การ	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.3.3 ด้านการนำ	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	
3.3.4 ด้านการควบคุม	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	
3.3.5 วัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ โดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำและสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
3.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเฟียริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)		
3.4.1 ด้านการวางแผน	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.4.2 ด้านการจัดองค์การ	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.4.3 ด้านการนำ	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.4.4 ด้านการควบคุม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.4.5 วัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ โดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 4	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
4.จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยายุทธ จำกัด (มหาชน)		Pearson correlation
4.1 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยายุทธ จำกัด (มหาชน)		
4.1.1 ด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.1.2 ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.1.3 ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.1.4 ด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.1.5 จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	
4.1.6 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 4	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
4.2 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยะเวลาวิจัย ฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)		
4.2.1 ด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.2.2 ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.2.3 ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.2.4 ด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.2.5 จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	
4.2.6 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.3 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาวิจัย ฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)		
4.3.1 ด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 4	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
4.3.2 ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.3.3 ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	
4.3.4 ด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.3.5 จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.3.6 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.4.1 ด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.4.2 ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.4.3 ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อ 4	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
4.4.4 ด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและ บทลงโทษที่ผิด	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
4.3.5 จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ ผิดจริยธรรม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำและสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
4.3.6 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำและสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาวิจัยวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาวิจัยวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาถึงลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาวิจัยวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาวิจัยวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการในการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาวิจัยวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)
5. เพื่อศึกษาจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาวิจัยวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการศึกษาสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์การ รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของ บริษัท ระยะเวลาวิจัยวิทยานิพนธ์ จำกัด (มหาชน)
2. ผลของการศึกษาสามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนพัฒนารูปแบบการบริหารต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)
3. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)
4. จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานของ บริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานของบริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 162 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎีแนวความคิด วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ตามตัวแปรที่ศึกษา โดยเป็นแบบ สอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) รวมทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. ระดับตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาของเพียวริฟายเออร์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งมี 7 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การดี
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การไม่ดีย่างมาก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคขั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมี 10 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการดี
- คะแนน 3 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการไม่ดีย่างมาก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ในการบริหารจัดการ
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมี 5 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมใน
วัฒนธรรมองค์กรน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมใน
วัฒนธรรมองค์กรน้อยที่สุด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดย
แบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับ จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กร
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระบุของเพ็ญวิ
ฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมี 6 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี
5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้ระดับการวัด
ข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีมาก

คะแนน 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดี

คะแนน 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ดี

คะแนน 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ดีอย่างมาก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความถี่ ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย โดย
แบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ มีอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์สารนิพนธ์ตรวจสอบ เสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก

และจากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่า

1. ค่าแอลฟา (Alpha) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.894
2. ค่าแอลฟา (Alpha) ของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีค่าเท่ากับ 0.907
3. ค่าแอลฟา (Alpha) ของแบบสอบถามส่วนที่ 4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.864
4. ค่าแอลฟา (Alpha) ของแบบสอบถามส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.854

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 162 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือวิชาการ วารสาร เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมข้อมูลประวัติของ บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล
 - 1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
 - 1.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วมาทำการลงรหัส (Coding) ที่ได้กำหนดไว้และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS) (Statistical Package for the Social Science)
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
 - 2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1
 - 2.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ,3 ,4 ,5
 - 2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)
 - 2.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2.1.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ ระดับตำแหน่งงาน

2.2.1.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว one-way analysis of variance : ANOVA โดยใช้สถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งนี้หากพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวแตกต่างกัน ผู้วิจัยก็จะใช้การวิเคราะห์วิธี Least significant difference (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไป

2.2.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 3 และ 4

ผลการวิจัยค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 และเป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-37 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ อายุ 24-31 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ถัดมาอายุ 38-45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 1-3 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 4-6 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ถัดมามีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 7-9 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 และตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทให้ท่านแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการ บริษัทมีการป้องกันความเสี่ยงในขณะทำงาน ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน การวัดผลสำเร็จของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 3.43 3.64 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนวิธีการจัดการขององค์การ ท่านคิดว่ามีการทำงานเชิงรุกและการแข่งขันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 3.22 และ 3.38 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ

ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการวางแผน (Planning) พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ด้านการจัดองค์การ (Organization) พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีกำหนดอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่านอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ด้านการนำ (Leading) พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ความเป็นผู้นำของอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเส้นทางการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ด้านการควบคุม (Controlling) พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การควบคุมค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

4. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ

ความคิดเห็นต่อจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.48 ตามลำดับ ส่วนการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 3.18 และ 2.98 ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับทำนปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่กำหนด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และทำนปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการใช้วัสดุ อุปกรณ์สิ้นเปลือง อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับทำนจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเพื่อหาทางออกในการแก้ปัญหาในการ

ทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ พบว่า ความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ตามระเบียบการปฏิบัติงานโดยไม่ผิดพลาด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายมากกว่าเพศชาย

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร มิติของผลผลิตและผลลัพธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย มิติกระบวนการบริหาร มิติของผลผลิตและผลลัพธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.3 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย มิติกระบวนการบริหาร มิติของผลผลิตและผลลัพธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.4 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย มิติกระบวนการบริหาร มิติของผลผลิตและผลลัพธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร และมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานย่อย 2.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเสี่ยง ด้านความสนใจต่อรายละเอียด ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งที่ทีม ด้านความคงที่ และลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านดังกล่าวที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านการกระทำเชิงรุกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านการกระทำเชิงรุกที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับต่ำ

สมมติฐานย่อย 2.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเสี่ยง ด้านความสนใจต่อรายละเอียด ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งที่ทีม และด้านความคงที่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านดังกล่าวที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านการกระทำเชิงรุกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมี

วัฒนธรรมโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานย่อย 2.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสนใจต่อรายละเอียด ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์ ด้านการกระทำเชิงรุก และด้านความคงที่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านดังกล่าวที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความเสี่ยง ด้านการมุ่งที่ทีมและลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านดังกล่าวที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 2.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเสี่ยง ด้านความสนใจต่อรายละเอียด ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งที่ทีม และด้านความคงที่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านดังกล่าวที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านการกระทำเชิงรุกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่

ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นด้านการมุ่งที่ทีมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานย่อย 3.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุม และวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านดังกล่าวดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 3.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนด้านการจัดการองค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้าน

ดังกล่าวดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการนำ ด้านการควบคุม และลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านดังกล่าวดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 3.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการจัดการองค์การด้านการนำ ด้านการควบคุม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับต่ำ

สมมติฐานย่อย 3.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุม และวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านดังกล่าวดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานย่อย 4.1 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม ด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด และจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านดังกล่าวดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 4.2 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ และด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม ด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด และจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านดังกล่าวดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 4.3 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด ด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด และจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านดังกล่าวดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อย 4.4 จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ และด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านดังกล่าวดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวมดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม ด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด และจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การด้านดังกล่าวดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวมดีขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่งงานและระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัท ระยะเวลาของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.1 เพศ จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน คือ เพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายมากกว่าเพศชาย เนื่องจากปัจจุบัน บริษัท ระยะเวลาของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ให้โอกาสพนักงานเท่าเทียมกัน เพศหญิงได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในงานมากขึ้นจึงพยายามเพิ่มศักยภาพตนเองให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ตามทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (Frederick Herzberg, 1959) กล่าวว่าโอกาสในการเจริญก้าวหน้าความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชย การยกย่อง เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเจนกินส์และบัสเวลล์ (Jenkins and Buswell, 1994) กล่าวว่าในงานวิจัยปัจจุบันได้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาด้านตำแหน่งหน้าที่ของเพศหญิงในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ซึ่งทำให้ลดไม่เท่าเทียมกันในด้านเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินิจ ศรีธธา (2549) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย และในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อัจฉรา บุบผามาลา (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

1.2 อายุ จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินิจ ศรีธธา (2549) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน

ฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ในด้านเวลา และในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชนิษฐา ทรงงาม (2549) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงาน การลาออกหรือโยกย้ายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

1.3 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์การแสดงถึงประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นพนักงานบริษัท ระยะเวลาของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การมากจะมีความหวงแหนในองค์การและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เช่นเดียวกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การน้อยซึ่งจะต้องตั้งใจปฏิบัติงานเนื่องจากยังมีสิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพิ่มเรื่อยๆ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์การ ดังนั้นพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณัฐ แสงฉัตรภากร (2547) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศินิตติ้ง จำกัด พบว่าอายุงานในองค์การแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ เอกพงศ์ ต้นทนิส (2547) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ไทย เค เค อุตสาหกรรม จำกัด พบว่าอายุงานที่แตกต่างกัน พนักงานมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

1.4 ระดับตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัท ระยะเวลาของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดค่างานให้เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งงาน และแต่ละระดับ และมีการกำหนดค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับแต่ละระดับตำแหน่งงาน จึงมีขอบเขตความรับผิดชอบและค่าใช้จ่ายที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี ลีมนेत्र (2546) ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่าตำแหน่งงานไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และงานวิจัยของ ภคินิจ ศรีทธา (2549) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขาย

ตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านเป้าหมายและด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

1.5 ระดับการศึกษา จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก บริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยายุทธ จำกัด (มหาชน) มีการแบ่งระดับพนักงานตามวุฒิการศึกษา แต่ละระดับ มีการกำหนดค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับแต่ละระดับตำแหน่งงาน จึงมีขอบเขตความรับผิดชอบและค่าใช้จ่ายที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี ศรีทธา (2549) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด พบว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านเป้าหมาย และในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชिरันท์ ลาภพรประเสริฐ (2547) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ จำกัด พบว่าการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ แตกต่างกัน เนื่องจาก บริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยายุทธ จำกัด (มหาชน) มีการแบ่งระดับพนักงานตามวุฒิการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ และผู้จัดการแผนก ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป จึงทำให้พนักงานแต่ละระดับมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าจะมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า จึงทำให้มีความคิดเห็นในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติกระบวนการบริหาร และมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าและความรับผิดชอบมากกว่า

2. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง ความสนใจต่อรายละเอียด การมุ่งที่ผลลัพธ์ การมุ่งที่บุคคลหรือการมุ่งที่ทีม การกระทำเชิงรุก ความคงที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยายุทธ จำกัด (มหาชน)

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเสี่ยง ด้านความสนใจต่อรายละเอียด ด้านการมุ่งที่ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งที่ทีม ด้านความคงที่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ด้านการกระทำเชิงรุกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น จากการศึกษาของ โอเรียลลี แซทแมน และ แคลดเวล (O'Reilly, Chatman and Caldwell. 1991) พบว่า

1.นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and risk taking) เป็นระดับที่พนักงานได้รับการกระตุ้นให้เกิดความคิดด้านนวัตกรรม หรือมีความเสี่ยงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัทฯ มีวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและความเสี่ยง พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่ม มีการจัดการความเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยงได้มากขึ้น

2.ความสนใจที่จะให้รายละเอียด (Attention to detail) เป็นระดับที่พนักงานมีการวิเคราะห์ความสนใจที่จะให้รายละเอียด การวิเคราะห์หรือการสรุป จากการศึกษาพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัทฯ คาดหวังให้พนักงานเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน

3.การมุ่งความสำคัญที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) เป็นระดับซึ่งผู้บริหารมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่ามุ่งที่เทคนิคและกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น จากการศึกษาพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลความสำเร็จทั้งระดับบุคคล ระดับส่วนงาน และระดับองค์กรอย่างชัดเจน

4.การมุ่งความสำคัญที่บุคคล (People orientation) เป็นระดับที่การตัดสินใจในการบริหารจัดการมีผลกระทบต่อบุคคลภายในองค์กร และ 5.การมุ่งความสำคัญที่ทีมงาน (Team orientation) เป็นระดับกิจกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นที่ทีมงานมากกว่ามุ่งเน้นที่บุคคล จากการศึกษาพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัทฯ มีวัฒนธรรมที่มุ่งความสำคัญที่บุคคลและมุ่งความสำคัญที่ทีมงานในระดับปานกลาง อาจเพราะบริษัทฯ มีรูปแบบการบริหารที่ผสมผสาน โดยมีการ บริหารและการวางแผนการทำงานให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วม มีการกำหนดรางวัลให้กับทีมที่ประสบความสำเร็จตามดัชนีชี้วัดที่บริษัทฯ กำหนดขึ้น และมีวัฒนธรรมที่เน้นบุคคล ผู้บริหารจะนำเอาผลกระทบที่มีต่อพนักงานและรับฟังข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน วัฒนธรรมที่เน้นที่บุคคลและทีมงานที่อยู่ในระดับปานกลาง

6.ความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นระดับที่บุคคลมีการทำงานในลักษณะเชิงรุก มีความก้าวร้าวและต้องการแข่งขันมากกว่าความสะดวกสบายและความร่วมมือ จากการศึกษาพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัทฯ มีวัฒนธรรมใน

การทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเพราะบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด มีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ในขณะที่การดำเนินธุรกิจด้านปิโตรเลียมมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเร็ว ทำให้องค์การมีวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันให้ทันกับเวลา

7. ความคงที่ (Stability) เป็นระดับที่กิจกรรมองค์การมุ่งเน้นที่การรักษาสภาพที่คงที่มากกว่าความเจริญเติบโต จากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิฟายเออร์จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัท มีวัฒนธรรมด้านความคงที่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเพราะ เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมที่เน้นให้พนักงานได้คิดริเริ่ม มีการปรับปรุงแผนทางการตลาดตามวิถีทางของธุรกิจเพื่อให้องค์การเติบโตขึ้น ในขณะที่บริษัทเองก็มีข้อจำกัด

สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 316) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การทำให้เกิดการแปรผันขึ้นในองค์การ รูปแบบการรับรู้สิ่งต่างๆ ของพนักงานขององค์การจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ระดับของความเสถียร การเน้นการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนของบุคคล การรับรู้ทั้งหมดเหล่านี้จะกลายเป็นผลของวัฒนธรรมองค์การหรือบุคลิกภาพองค์การ การรับรู้ด้วยความพอใจหรือไม่พอใจจะมีผลต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะมีผลกระทบที่มากขึ้นสำหรับองค์การที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินิจ ศรีทธา (2549) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดิง จำกัด พบว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านเป้าหมาย และในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของโคสท์ (Coates. 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์กร (Gender & Corporate Culture) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งถ้าพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องก็จะมี การปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมองย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธะสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาลิยามูธี และ โมฮานกุมาร (Kaliyamoorthy & Mohan Kumar. 2001) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและพันธะสัญญาของบริษัทมหาชนในอินเดีย 8 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมในด้านมนุษยนิยม (Humanistic Culture) วัฒนธรรมในด้านประเพณีนิยม (Convention

Culture) วัฒนธรรมในด้านความสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมในด้านการพัฒนา (Development Culture) วัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผล (Rational Culture) วัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) วัฒนธรรมในด้านแนวความคิด (Conceptual Culture) และวัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน (Competitive Culture) พบว่าตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาคือ วัฒนธรรมในด้านการแข่งขันและเมื่อวิเคราะห์ต่อไปอีกพบว่าวัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผลและวัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชาต่างก็มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพตเตอร์สัน (Patterson. 1999 : 2739-A) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมของค็อก และลาฟเฟอร์ตี (วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก) พบว่า ผลการปฏิบัติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่นๆ ว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร

3. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการด้านการวางแผนด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุมและวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ โดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น ตามทฤษฎีของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1999:G-6) ได้กำหนดหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร 4 ประการคือ

1.การวางแผน (Planning) จะลงทุนหรือใช้กลยุทธ์แบบเสี่ยงมากหรือน้อย จะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ขององค์การทั้งภายนอกและภายใน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ (Stakeholders) แต่ละฝ่ายอย่างไร ต้องคำนึงถึง ค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์การที่ยึดถือมา โดยตลอดเพียงใด จากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัท มีการกำหนดเป้าหมายแบบให้พนักงานมีส่วนร่วม การตัดสินใจในงานประจำวันมีการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารระดับต้นในขณะที่เรื่องสำคัญผู้บริหารระดับสูงยังคงรวมอำนาจไว้ พนักงานจึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.การจัดองค์การ (Organizing) การแบ่งงาน การจัดสายการบังคับบัญชา การรวมหรือกระจายอำนาจ อำนาจหน้าที่ หรือการมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ที่ยึดถือ

ปฏิบัติมา ความยำเกรงในอำนาจ บารมีเป็นการส่วนตัว หรือเป็นญาติพี่น้องกับเจ้าของกิจการ การประเมินความดีความชอบ สวัสดิการต่างๆ ที่เคยปฏิบัติมา ล้วนกระทบต่อการบริหารหน่วยงาน และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยายุทธ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัท มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ทั้งแบบกระจายอำนาจและรวมอำนาจ มีทั้งหน้าที่ที่หลากหลายและเจาะจง มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลโดยใช้ทั้งเกณฑ์ความสามารถและความ เป็นมิตร จึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรูปแบบการทำงานพนักงานมีความ เห็นว่าบริษัท มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายหน้าที่

3.การนำ (Leading) จะใช้รูปแบบผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมหรือ ค่านิยมเช่นนั้นมาตั้งแต่อดีต จะจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างไร รวมทั้งการจะปรับบุคลิกภาพของ พนักงาน มนุษย์สัมพันธ์ การสอนงาน การสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่ เพื่อให้องค์กรสามารถต่อสู้แข่งขันกับธุรกิจคู่แข่งได้จากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยายุทธ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัท มีการใช้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน

4.การควบคุม (Controlling) การวัดผลงาน การกำหนดมาตรฐาน และการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงาน ควรทำแบบใด ใช้เครื่องมืออะไร ในอดีต และจะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้มากน้อย เพียงใดจากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียงวิทยายุทธ จำกัด (มหาชน) เห็น ว่าบริษัท มีการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เคร่งครัดจนเกินไป อาจเพราะบริษัท ใช้ระบบการ เข้างานแบบยืดหยุ่น ให้แต่ละคนควบคุมตนเองให้ได้ผลสำเร็จของงาน มีการควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งแบบ มุ่งที่หลากหลายเกณฑ์และมุ่งด้านการเงิน อาจเพราะบริษัท ไม่กำหนดวิธีการทำงาน แต่จะกำหนด งบประมาณด้านการเงินให้ในแต่ละแผนงาน จึงทำให้พนักงานมีความเห็นว่าเป็นบริษัท มีเกณฑ์การ ควบคุมค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ(2550) กล่าวว่า ทางเลือกของพนักงาน ส่วนใหญ่ที่พอใจการทำงานในองค์กร ในสภาพแวดล้อมที่วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการใน การบริหารจัดการ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การประเมินโดยถือเกณฑ์ความสามารถ มากกว่าเกณฑ์ความเป็นมิตร บุคคลสามารถใช้ช่องทางติดต่อสื่อสารจากทุกทิศทางและมีโอกาสที่ จะควบคุมตนเองสูง ในการแสวงหาความเป็นเลิศของบริษัท

สอดคล้องแนวคิดของ ปกรณ์ ปรียากกร (เพชรรัตน์ เจริญลาก. 2543 : 5 ; อ้างอิงจาก ปกรณ์ ปรียากกร.) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหรือการทำงานที่ได้ผลตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ โดย คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม เป็นมิติด้านผลการดำเนินงานขององค์กรที่ เกี่ยวกับการแสดงถึงสมรรถนะของผู้บริหาร ในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวัดผลจาก

กระบวนการทำงานตามขั้นตอน เวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่วางไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผลงานขององค์กรมีปริมาณและคุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้าและผู้รับบริการ

สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า ผู้บริหารไม่ว่าระดับใดจะต้องค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการที่จะได้รับประโยชน์จากวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งภายในองค์กร โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่สุดคือ การเห็นคุณค่าในทักษะเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ต่างกันของสมาชิกทุกคน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ใช้กำลังสติปัญญา ความสามารถ และให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วม เพื่อทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ทรงงาม (2549) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมการบริหารในภาพรวม มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทิน วิเศษสุวรรณ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่าปัจจัยทางการบริหารการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยบริหารการศึกษา ในด้านวัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร สุขเกษม (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สอดคล้องกับงานวิจัยของ แลด์เดอร์และพิกเคิล (สิริรัตน์ สวอยสม. 2546 : 46 ; อ้างอิงจาก Fried, Lander & Pickle. 1968 : 195) กล่าวว่า ตัวแปรด้านความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบายการให้ประโยชน์ต่อพนักงาน การติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจต่อพนักงาน สามารถวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรได้

4. จริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กรด้านผู้บริหารปฏิบัติเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์กร ด้านจัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี ด้านการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม ด้านการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด และจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมกับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าองค์การมีจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโดยรวมดีขึ้น ตามแนวคิดของ ธนวรรค ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 313) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรมโดยการผสมผสานแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ (Be visible role model) พนักงานจะมองดูพฤติกรรมของฝ่ายบริหารเป็นเสมือนมาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmark) สำหรับการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตนเอง เมื่อผู้บริหารระดับสูงได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีจริยธรรมที่สูงจะทำให้พนักงานทั้งหมดรับรู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติด้านจริยธรรมว่าควรจะต้องเป็นไปในแนวเดียวกันกับผู้บริหาร ด้วย จากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าผู้บริหารบริษัทปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การมาก

2. การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี (Communication ethical expectations) จริยธรรมที่คลุมเครือสามารถทำให้ลดลงได้ด้วยการสร้างและการกำหนดรหัสจริยธรรมขึ้นในองค์การ ควรจะประกาศค่านิยมพื้นฐานขององค์การและกฎเกณฑ์ด้านจริยธรรม ซึ่งพนักงานได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตาม จากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัท มีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่มาก เนื่องจากบริษัท มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เน้นด้านจริยธรรม ให้พนักงานได้ปฏิบัติร่วมกัน

3. การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม (Provide ethical training) ควรจัดให้มีการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ และโปรแกรมการฝึกอบรมด้านจริยธรรม ในช่วงที่มีการฝึกอบรม จูงใจเสริมแรงให้ปฏิบัติตามจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานขององค์การโดยทำให้ชัดเจนถึงแนวทางปฏิบัติว่าสิ่งใดควรและไม่ควรกระทำ และระบุถึงแนวทางด้านจริยธรรมที่ถูกต้อง จากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัท มีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบริษัท มีการฝึกอบรมที่หลากหลายหลักสูตร เพื่อให้ครอบคลุมทุกเนื้อหาที่จำเป็นในงาน ในแต่ละปีจึงมีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมเพียงปีละ 1-2 ครั้ง พนักงานจึงมีความเห็นในระดับปานกลาง

4. การกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์การ (Visibly reward ethical acts and punish unethical ones) การยกย่องด้านผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารควรรวมถึงการประเมินอย่างละเอียดในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการตัดสินใจที่มีผลต่อจริยธรรมองค์การ การยกย่องพนักงานควรต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติ บุคคลซึ่งมีการปฏิบัติด้านจริยธรรมที่ดีควรได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัล เช่นเดียวกับพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมก็ควรได้รับการลงโทษ จากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงาน

บริษัท ระยองเพียวรีไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัท มีการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดี และบทลงโทษที่ผิด อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบริษัท ยังไม่มีการยื่นข้อเสนอให้พนักงานเห็น บทลงโทษในการกระทำผิดที่ชัดเจน พนักงานจึงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

5.จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม (Provide protective mechanisms) องค์การจำเป็นต้องจัดเครื่องมือที่เป็นทางการ เพื่อพนักงานจะสามารถใช้ในการ อภิปรายด้านจริยธรรมและรายงานถึงพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงกลัว ซึ่งจะรวมถึงการ สร้างที่ปรึกษาด้านจริยธรรม หรือมีสถานที่เช่นห้องหรือสำนักงานสำหรับการปฏิบัติด้านจริยธรรมด้วย จากการวิจัยพบว่าความเห็นของพนักงานบริษัท ระยองเพียวรีไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าบริษัท จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบริษัท ยังไม่สามารถปิดช่องทางในการกระทำผิดด้านจริยธรรมในหมดทุกช่องทาง พนักงานจึงมีความเห็นใน ระดับปานกลาง

สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารจัดการมีส่วนช่วยสร้าง วัฒนธรรมค่านิยมที่ดีงามด้วยการทำตนเป็นแบบอย่าง ให้กำลังใจ ให้รางวัลผลตอบแทนแก่คนดีมี คุณธรรม ผลที่ตามมาจะมีส่วนช่วยให้บุคลากร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ลดปัญหาความขัดแย้งใน องค์การ และทำให้ดำเนินงานได้ราบรื่น

สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาท ที่สำคัญในการริเริ่มและรักษาจริยธรรมอันดีงาม ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางความ รับผิดชอบที่มีต่องาน ซึ่งสามารถกระทำได้โดยส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันว่าอะไรคือพฤติกรรมที่ เหมาะสมและถูกต้องภายในองค์การ เพื่อสร้างบรรยากาศด้านจริยธรรมที่ดี (Ethical climate) องค์การ ที่สนับสนุนความเข้าใจร่วมกันอย่างแท้จริงจะสร้างความคาดหวังที่ชัดเจนให้แก่สมาชิกว่าอะไรเป็นสิ่ง ที่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ มา รวย ผดุงสิทธิ์ (2543) กล่าวว่า การเสริมสร้างจริยธรรม รวมทั้งการจัดให้มีจรรยาบรรณทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับองค์กรระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะการมีจริยธรรมนั้นย่อมเป็นกรอบที่ทำให้ องค์การดำเนินงานด้วยความมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียอริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.จากการศึกษาพบว่าลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายมากกว่าเพศชาย ดังนั้นองค์การจึงควรปลูกจิตสำนึก และเพิ่มช่องทางการชี้แจงเป้าหมายทางการเงินที่ชัดเจนให้กับพนักงานปฏิบัติการสายโรงงานและฝ่ายจัดจำหน่าย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชายและปฏิบัติงานหน้างาน เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้อาจจะไม่ทราบข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของบริษัทอย่างเพียงพอ และในด้านการสรรหาบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับมิติของค่าใช้จ่ายเช่น งานด้านบัญชีและการเงิน ควรเน้นคัดเลือกพนักงานหญิงซึ่งมีคุณสมบัติเด่นในด้านนี้

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารและมิติของผลผลิตและผลลัพธ์แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารและมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า ดังนั้นองค์การจึงควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการบริหาร ผลผลิตและผลลัพธ์ให้กับพนักงานระดับบริหารซึ่งมีระดับการศึกษาที่สูงกว่า มีความรับผิดชอบและความคาดหวังที่มากกว่าให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์การ

2.จากการศึกษาพบว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกันและระดับปานกลาง ดังนั้นเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้ว วัฒนธรรมด้านที่เป็นจุดอ่อน ที่องค์การควรเน้นเพิ่มขึ้น คือการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ โดยชักนำและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ในขณะเดียวกันควรเสริมสร้างขวัญ กำลังใจพนักงานให้มีศักยภาพมากขึ้น โดยตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้จริง

ส่วนวัฒนธรรมด้านที่เป็นจุดเด่น ที่องค์การควรคงรักษาไว้ คือการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

3.จากการศึกษาพบว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกันและระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้นเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วองค์การควรระบุแผนอาชีพ (Career Planning) ให้พนักงานแต่ละคนได้รับทราบเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้แต่ละคนได้ประเมินตนเอง และวางเป้าหมายของวิชาชีพตามความสามารถ ซึ่งจะสะดวกต่อระบบการสรรหาคัดเลือก เลื่อนตำแหน่ง ที่มีความชัดเจนและยุติธรรม

4.จากการศึกษาพบว่าจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกันและระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้นเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้ว องค์กรควรกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดี บทลงโทษที่ผิด อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน และสื่อสารให้พนักงานได้ทราบแนวนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานที่กระทำดีมีกำลังใจและพนักงานที่กำลังจะกระทำผิดได้ตระหนักบทลงโทษ พร้อมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการป้องกัน และตรวจสอบการปฏิบัติที่ผิด

5.ผลการศึกษาค้างนี้ ทำให้องค์กรเห็นวัฒนธรรมองค์กรแต่ละด้านที่ชัดเจนขึ้น สามารถนำผลที่ได้มาวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในภาพกว้าง เนื่องจากองค์กรเกิดจากการควบรวมบริษัทย่อยในเครือบริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละบริษัทย่อย เพื่อให้เห็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงปัจจัยนั้นๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาวิจัยไม่ตรงตามความเป็นจริง เนื่องจากพนักงานอาจไม่เข้าใจประเด็นของคำถาม ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงควรใช้เทคนิคด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสังเกต เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาวิจัยถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2535). *สร้างวัฒนธรรมให้องค์การสร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ขนิษฐา ทองงาม. (2549). *วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของ
พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตการพิมพ์.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ-การบริหาร*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
ข้าราชการพลเรือน.
- ธนวรรค ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2549). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- _____. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- ปราณี วิจิตรเลิศ. (2547). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพัน ต่อ
องค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว*. ปรินูญานินพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภคินี ศรีธธา. (2549). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่าย
ธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มารวย ผดุงสิทธิ์. (2543, กรกฎาคม-กันยายน). *จริยธรรมในองค์กร, วารสารบริหารธุรกิจคณะพาณิชย
ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. 87(2) : 1-2.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- รัชณี ประกอบแสง. (2546). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รีอบบิ้นส์ สตีเฟนส์ พี. (2549) *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ด ดูเคชั่น อิน
โดไชนา.

- วรรณุช แสงฉัตรกร. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทย วงศ์นิติตั้ง จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี ลีมนेत्र. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิศรุต มีแก้ว. (2542). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ศึกษา กรณีสถานีตำรวจสังกัดภูธร จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (การวิเคราะห์ และการวางแผนทางสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ลิขิต แซ่เตียว. (2548). *วัฒนธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษาพนักงาน ฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณมา ตั้งถาวรสิริกุล. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุขุมคราวัน จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- _____. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2529). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริม การเกษตรของบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิดา แก้วปลั่ง. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์ จังหวัด ลำปาง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา นุบผามาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เอกพงศ์ ตันทนีส. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัท ไทย เค เค อุตสาหกรรม จำกัด. สวรินพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Anderson, Judith A. (2000). Explanatory Roles of Mission and Culture : Organizational Effectiveness in Tennessee's Community Colleges. *Dissertation, Ed.D. (Higher and Adult Education)*. Memphis : Graduate school The University of Memphis.

Coates,G. (1997) *Organization Men-Women and Organization Culture*.

Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Willey and Son Inc.

Patterson, Suzannah A. (1999). *Organization Culture and Performance in Academia*.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ระยองเฟิอร์ไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง	แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1	แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ
ส่วนที่ 5	แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 24 - 30 ปี () 31 - 37 ปี
() 38 - 44 ปี () 45 ปีขึ้นไป

3. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ

() 1 - 3 ปี () 4 - 6 ปี
() 7 - 9 ปี () 10 ปีขึ้นไป

4. ระดับตำแหน่งงาน

() ระดับปฏิบัติการ () ระดับบริหาร

5. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานท่านเป็นอย่างไร

1. บริษัทให้ท่านแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

5 4 3 2 1

เสมอ _____ น้อยมาก

2. บริษัทมีการป้องกันความเสี่ยงในขณะทำงาน

5 4 3 2 1

มาก _____ ต้องปรับปรุง

3. ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน

5 4 3 2 1

มาก _____ น้อย

4. การวัดผลสำเร็จของงาน

5 4 3 2 1

วัดจากผลลัพธ์ _____ วัดจากวิธีการ

5. วิธีการจัดการขององค์การ

5 4 3 2 1

มุ่งที่แต่ละบุคคล _____ มุ่งที่ทีมงาน

6. ท่านคิดว่ามีการทำงานเชิงรุกและการแข่งขันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

5 4 3 2 1

เสมอ _____ น้อยมาก

7. รูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน

5 4 3 2 1

คิดริเริ่ม _____ ทำตามรูปแบบเดิม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 วัฒนธรรมในองค์การของท่านเป็นอย่างไร

ด้านการวางแผน (Planning)

1. การกำหนดเป้าหมาย

5 4 3 2 1

แบบมีส่วนร่วม ____:____:____:____:____ แบบเผด็จการ

2. การตัดสินใจ

5 4 3 2 1

แบบกระจายอำนาจ ____:____:____:____:____ แบบรวมอำนาจ

ด้านการจัดองค์การ (Organization)

3. การกำหนดอำนาจหน้าที่

5 4 3 2 1

แบบกระจายอำนาจ ____:____:____:____:____ แบบรวมอำนาจ

4. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่

5 4 3 2 1

แบบหลากหลาย ____:____:____:____:____ แบบเจาะจง

5. เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล

5 4 3 2 1

ใช้เกณฑ์ความสามารถ ____:____:____:____:____ ใช้เกณฑ์ความเป็นมิตร

6. รูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน

5 4 3 2 1

หลายหน้าที่ ____:____:____:____:____ เจาะจงหน้าที่

ด้านการนำ (Leading)

7. การใช้ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

5 4 3 2 1

แบบมีส่วนร่วม ____:____:____:____:____ แบบบงการ

8. เส้นทางการติดต่อสื่อสาร

5 4 3 2

ทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน ____:____:____:____:____ จากบนสู่ล่าง

ด้านการควบคุม (Controlling)

9. การควบคุม

5 4 3 2 1

ควบคุมตนเอง ___:___:___:___:___ ผู้บังคับบัญชาควบคุม

10. เกณฑ์การควบคุมค่าใช้จ่าย

5 4 3 2 1

มุ่งที่หลากหลายเกณฑ์ ___:___:___:___:___ มุ่งด้านการเงิน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แนวทางการปฏิบัติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ					
2. มีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี					
3. มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม					
4. มีการกำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิด					
5. จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย 1. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานสูงสุด ตามเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่กำหนด					
2. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์ สูงสุด โดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการ ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการใช้วัสดุ อุปกรณ์สิ้นเปลือง					
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและ ผลลัพธ์ 3. ท่านจะแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุมี ผลเพื่อหาทางออกในการแก้ปัญหาในการ ทำงาน					
4. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์ สูงสุด ภายในเวลาที่กำหนด					
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและ ผลลัพธ์ 5. ผลงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนด					
6. ท่านปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ตามระเบียบ การปฏิบัติงานโดยไม่ผิดพลาด					

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/36๐7

วันที่ 1๐ เมษายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพัชรพรรณ พุกพบสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าพเจ้า เสด็จฯ ในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพัชรพรรณ พุกพบสุข และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

๒๕๕๑ C

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวพัชรธรรณ์ พุกพบสุข
เกิดวันที่	6 กรกฎาคม พ.ศ.2519
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2/8 หมู่ 2 ตำบลโคกพระเจดีย์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนสรรหาและค่าตอบแทน ฝ่ายบุคคลและธุรการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัยจังหวัดนครปฐม
พ.ศ.2542	วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกสถิติ จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
พ.ศ.2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ