

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ พีรีซิชั่น จำกัด

PERCEIVED ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL
FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY
OF S.A. PRECISION COMPANY LIMITED



สุรเสกข์ พินราช

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

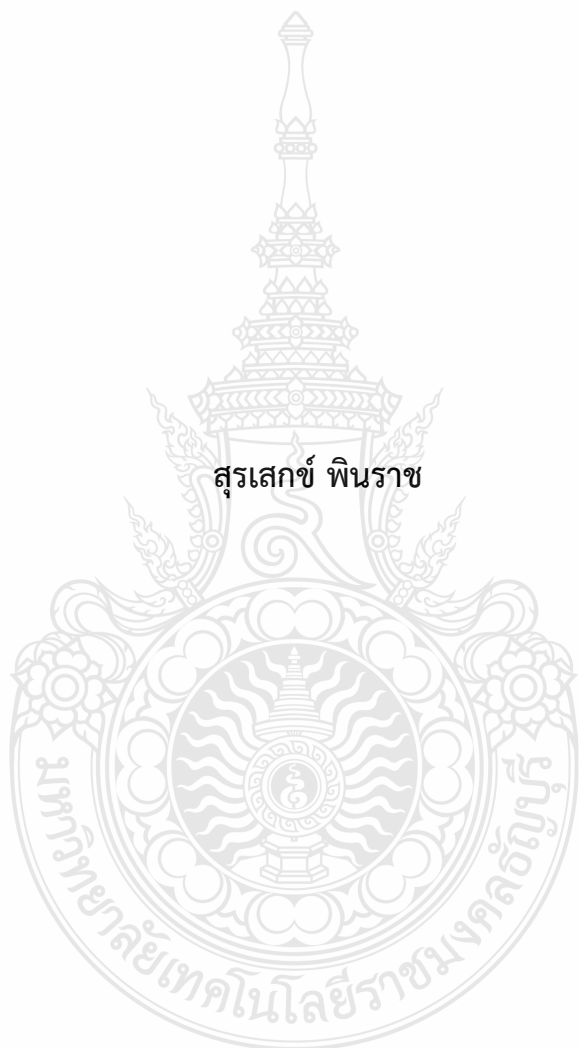
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด



สุรเสกข์ พินราช

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อผล
การปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ. พรีซิชั่น จำกัด
Perceived Organizational Culture and Organizational Factors
Affecting Employee Performance: A Case Study of S.A. Precision
Company Limited

ชื่อ - นามสกุล

นายสุรเสกข์ พินราช

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป


อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2562

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤช จรินทร์, D.B.A.)



กรรมการ

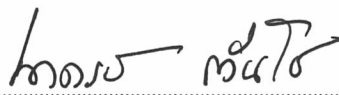
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิมจิตต์, ปร.ด.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ต้นโซ, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

| | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด |
| ชื่อ - นามสกุล | นายสุรเสกข์ พินราช |
| วิชาเอก | การจัดการทั่วไป |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด. |
| ปีการศึกษา | 2562 |

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระดับรายได้ อายุงาน ที่แตกต่างกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานของบริษัท เอส. เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่ผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ จังหวัด ชลบุรี ที่กำลังทำงานอยู่ปัจจุบัน 231 คน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมาน t-test, One-way ANOVA และสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ขณะเดียวกันผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ ระดับรายได้ และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการรับรู้วัฒนธรรมและปัจจัยด้านองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยองค์การ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Independent Study Title | Perceived Organizational Culture and Organizational Factors Affecting Employee Performance: A Case Study of S.A. Precision Company Limited |
| Name - Surname | Mr. Surasek Pinrach |
| Major Subject | General Management |
| Independent Study Advisor | Associate Professor Khahan Na-Nan, Ph.D. |
| Academic Year | 2019 |

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to: 1) study the level of perception of cultural factors, organizational factors, and employee performance, 2) compare personal factors namely gender, education level, study field, income levels, and working experience that influenced the performance of employees, and 3) study organizational factors and cultural perceptions affecting employee performance.

The samples included 231 employees working in the position of the highest management level down to the operational level staff in S.A. Precision Co., Ltd. at Amata City in Chonburi province. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed by descriptive statistics; i.e. standard deviation, inferential statistics including t-test, One-way ANOVA, and multiple regression to test the hypothesis.

The study results revealed that perception of cultural factors, organizational factors, and overall employee performance were at the highest level in all aspects. The comparison of personal factors showed that gender, income levels, and working experience influenced the performance of employees. The organizational factors and the cultural perceptions affected the employee performance at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: perceived organizational culture, organizational factors, employee performance

| | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด |
| ชื่อ - นามสกุล | นายสุรเสกข์ พินราช |
| วิชาเอก | การจัดการทั่วไป |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ประ.ด |
| ปีการศึกษา | 2562 |

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระดับรายได้ อายุงาน ที่แตกต่างกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานของบริษัท เอส. เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่ผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ จังหวัด ชลบุรี ที่กำลังทำงานอยู่ปัจจุบัน 231 คน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมาน t-test, One-way ANOVA และสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ขณะเดียวกันผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ ระดับรายได้ และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการรับรู้วัฒนธรรมและปัจจัยด้านองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยองค์การ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| | |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Independent Study Title | Perceived Organizational Culture and Organizational Factor Affecting Employee Performance: A Case Study of S.A. Precision Company Limited |
| Name - Surname | Mr. Surasek Pinrach |
| Major Subject | General Management |
| Independent Study Advisor | Associate Professor Khahan Na-Nan, Ph.D. |
| Academic Year | 2019 |

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to: 1) study the level of perception of cultural factors, organizational factors, and employee performance, 2) compare personal factors namely gender, education level, study field, income levels, and working experience that influenced the performance of employees, and 3) study organizational factors and cultural perceptions affecting employee performance.

The samples included 231 employees working in the position of the highest management level down to the operational level staff in S.A. Precision Co., Ltd. at Amata City in Chonburi province. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed by descriptive statistics; i.e. standard deviation, inferential statistics including t-test, One-way ANOVA, and multiple regression to test the hypothesis.

The study results revealed that perception of cultural factors, organizational factors, and overall employee performance were at the highest level in all aspects. The comparison of personal factors showed that gender, income levels, and working experience influenced the performance of employees. The organizational factors and the cultural perceptions affected the employee performance at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: perceived organizational culture, organizational factors, employee performance

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา ในการให้คำปรึกษา แก้ไขตรวจข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สมบูรณ์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่ง ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษ จรินทร์โท ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ และกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรมงคล นิมจิตต์ ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิทยานิพนธ์ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรากุล สุโคตรพรหมมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนตร์พัฒนา ยาวีราช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กนกพร ชัยประสิทธิ์ ที่สละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณกลุ่มพนักงานในบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้คำแนะนำสั่งสอน ตลอดจนกำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมา ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีมาตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์สำหรับองค์การได้ หากมีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิทยานิพนธ์นี้ขอน้อมรับไว้และจะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

สุรเสกข์ พินราช

สารบัญ

| | หน้า |
|-----------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | (3) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (5) |
| สารบัญ..... | (6) |
| สารบัญตาราง..... | (8) |
| สารบัญภาพ..... | (11) |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 12 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 12 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 15 |
| 1.3 สมมุติฐานการวิจัย..... | 15 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... | 16 |
| 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย..... | 16 |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 18 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 19 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 20 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ..... | 20 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ..... | 25 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน..... | 28 |
| 2.4 ข้อมูลของบริษัท เอส. เอ. พีรีซิชั่น จำกัด..... | 30 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 32 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 36 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 36 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 38 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 44 |
| 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 44 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 46 |
| 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 46 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 47 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|-----------------------------------------------------|------|
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 79 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 79 |
| 5.2 การอภิปรายผล..... | 80 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 82 |
| 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต..... | 84 |
| บรรณานุกรม..... | 85 |
| ภาคผนวก..... | 87 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 88 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 95 |



สารบัญตาราง

| | | หน้า |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตารางที่ 2.1 | บริษัทในเครือ Sanwa group ทั่วโลก..... | 31 |
| ตารางที่ 3.1 | จำนวนพนักงานของบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด..... | 36 |
| ตารางที่ 3.2 | จำนวนการแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 37 |
| ตารางที่ 3.3 | แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา..... | 42 |
| ตารางที่ 4.1 | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... | 47 |
| ตารางที่ 4.2 | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 48 |
| ตารางที่ 4.3 | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา..... | 48 |
| ตารางที่ 4.4 | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้..... | 48 |
| ตารางที่ 4.5 | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน..... | 49 |
| ตารางที่ 4.6 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ..... | 49 |
| ตารางที่ 4.7 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน..... | 50 |
| ตารางที่ 4.8 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม..... | 50 |
| ตารางที่ 4.9 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล..... | 51 |
| ตารางที่ 4.10 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านปัจจัยองค์การ..... | 51 |
| ตารางที่ 4.11 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านปัจจัยองค์การ ความต้องการด้านงาน..... | 52 |
| ตารางที่ 4.12 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านปัจจัยองค์การ ความต้องการด้านบทบาท..... | 53 |
| ตารางที่ 4.13 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านปัจจัยองค์การ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล..... | 53 |
| ตารางที่ 4.14 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน..... | 54 |
| ตารางที่ 4.15 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณการผลิต..... | 55 |
| ตารางที่ 4.16 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน..... | 55 |
| ตารางที่ 4.17 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน..... | 56 |
| ตารางที่ 4.18 | แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ..... | 57 |
| ตารางที่ 4.19 | แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 58 |
| ตารางที่ 4.20 | แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา..... | 59 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตารางที่ 4.21 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับรายได้..... | 60 |
| ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่..... | 61 |
| ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่..... | 62 |
| ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็ว ในการทำงานจำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่..... | 62 |
| ตารางที่ 4.25 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามอายุงาน..... | 63 |
| ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่..... | 64 |
| ตารางที่ 4.27 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน..... | 65 |
| ตารางที่ 4.28 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน..... | 66 |
| ตารางที่ 4.29 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรม องค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต..... | 67 |
| ตารางที่ 4.30 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้าย การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณการผลิต..... | 68 |
| ตารางที่ 4.31 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรม องค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพ..... | 68 |
| ตารางที่ 4.32 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน..... | 69 |
| ตารางที่ 4.33 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน..... | 70 |
| ตารางที่ 4.34 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน..... | 70 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ตารางที่ 4.35 | ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน..... 72 |
| ตารางที่ 4.36 | ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยด้านองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน..... 73 |
| ตารางที่ 4.37 | ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต..... 74 |
| ตารางที่ 4.38 | ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต..... 74 |
| ตารางที่ 4.39 | ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน..... 75 |
| ตารางที่ 4.40 | ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุณภาพงาน..... 75 |
| ตารางที่ 4.41 | ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน..... 76 |
| ตารางที่ 4.42 | ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานความรวดเร็วในการทำงาน..... 77 |
| ตารางที่ 4.43 | สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) โดยรวม..... 78 |
| ตารางที่ 4.44 | สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) รายด้าน..... 78 |

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงแต่มีเติบโตลดลง ทำให้การแข่งขันทวีความรุนแรงมาก การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาและนวัตกรรมใหม่ๆถูกพัฒนา (Na-Nan, Chaiprasit, and Pukkeeree, 2017; Na-Nan and Wongsuwan, 2020) และนำกลับไปใช้การที่องค์กรจะสามารถดำเนินกิจการเหนือคู่แข่งขั้นได้นั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนหลายประการ เช่น วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรม ในด้านวัฒนธรรมนั้นผู้นำองค์กรจำเป็นต้องรู้และเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรอย่างลึกซึ้งซึ่งทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ในส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ถ้าหากไม่มีคนสนใจก็จะมองไม่เห็นและอาจจะก่อให้เกิดวิกฤตไม่ตีหรือผลเสียหายให้แก่องค์กร ในทางกลับกันถ้าผู้นำทราบวิธีสร้างและสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาใหม่ ก็จะมีผลทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จและมีศักยภาพในการแข่งขันที่ดีได้

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับ และปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร และเป็นตัวกำหนดความประพฤติ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์กร จะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความภาคภูมิใจ มีความฮึกเหิม กล้าคิด กล้าทำ รัก และผูกพันในองค์กร เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นระบบความคิดร่วม (Shared Beliefs) ที่เกิดจากคนที่อยู่ร่วมกันหลายคนจนเป็นสังคมและต้องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่ร่วมกัน ดังนั้นจึงต้องสร้างสรรค์ระบบความคิด การรับรู้ที่เกิดอยู่รอบตัวเพื่อที่จะได้หาวิธีตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้องอันจะทำให้กลุ่มอยู่รอดและเติบโตต่อไปจึงอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กร และหากผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่มีอยู่ภายในองค์กรแล้ว จะทำให้สามารถเข้าถึงสิ่งที่กระทำของคนในองค์กรรวมทั้งสามารถคาดเดา และควบคุมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมขึ้นภายในองค์กรได้ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล 2540, น. 9)

ดังนั้นการให้ความสำคัญ และทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรให้มากยิ่งขึ้นนอกจากจะมีความสำคัญต่อการแสดงออกของพนักงานในองค์กรแล้ว วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลโดยตรงต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงาน การจัดระเบียบขององค์กร การตัดสินใจของผู้บริหารในองค์กร และอีกประการหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เนื่องจากเป็นเรื่องของความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทร่างกาย และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ (Kanter, 1968, p. 499)

ในทศวรรษ 90 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การ เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมของพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชื่อที่แข็งแกร่ง (Strong) ความไว้วางใจต่อพันธกิจ (Mission) หรือค่านิยม (Value) และความเชื่อที่พนักงานมีอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ เป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือกันปฏิบัติงานภายในองค์การโดยเฉพาะความเชื่อและค่านิยมหลักต้องสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การนั้น ๆ คือ จะต้องนำวิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้นำไปใช้ปฏิบัติให้เกิดผลขึ้นจริงได้พร้อมที่จะสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) ทำให้ค่านิยมและพฤติกรรมสอดคล้องกันอย่างมาก (Highly Consistent) การนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของหน่วยงานในที่สุด (Denison, 1990, p. 2)

องค์การธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอัตราการใช้ทรัพยากรบุคคลโดยกำลังคนที่ใช้ในการดำเนินงานถูกจำกัดให้มีการลดจำนวนให้น้อยลง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การเพิ่มระบบความมั่นคงของสวัสดิการและอัตราค่าจ้างแรงงานที่มีการปรับขึ้นเรื่อย ๆ ถ้ายังคงไม่มีการพัฒนาการทำงานให้พนักงานในหลายๆ มิติให้เกิดประสิทธิภาพและเพิ่มผลของงานที่ต้องการอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ตามมาแล้วส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การจนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามอุปสรรคทั้งหลายไม่ว่าจะมีปัญหามากน้อยเพียงใดก็สามารถปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จได้โดยบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะทำงานให้ต่อตนเองและองค์การประสบผลสำเร็จ ดังนั้นองค์การสมัยใหม่จึงต้องมีความพร้อมที่จะมุ่งพัฒนาหน่วยงานและบุคคลากรไปพร้อมกัน โดยมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การเพื่อสร้างผลงานให้เพิ่มขึ้น รวมทั้งสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและมีความพอใจในการปฏิบัติงานจึงจะส่งผลให้สามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง องค์ประกอบของการบริหารของหน่วยงานต่าง ๆ และปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินกิจการที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล หากหน่วยงานใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุดย่อมสร้างความมั่นคงก้าวหน้าให้กับองค์การ ความต้องการทางด้านกำลังใจและความพึงพอใจเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของผลงานให้ออกมาได้ดี (สมคิด บางโม, 2545 น. 41)

ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าถือเป็นการจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่สำคัญ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้หรือคาดหวังไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจจะต้องอยู่ในแผนการดำเนินงานมีมาตรฐานและค่าใช้จ่ายดำเนินงานต้องมีวิธีการบริหารให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (Na-Nan, Chaiprasit, and Pukkeeree, 2018) สิ่งเหล่านี้จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกันซึ่งหากองค์การใดให้ความสำคัญในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะทำให้หน่วยงานทำธุรกิจนั้นประสบความสำเร็จและมีผลการปฏิบัติงานมากที่สุด การดำเนินงานมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งในปัจจุบันทางบริษัทได้มองเห็นปัญหาวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การที่ผู้นำองค์การไม่เข้าใจและไม่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในองค์การได้ ไม่สามารถวางแผนเพื่อปรับตัวให้รับการเปลี่ยนแปลงจนให้ช้ากว่าคู่แข่ง รวมทั้งการที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำลงมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านองค์การ ที่เกิดจากงานของบุคคลที่มีความหลากหลาย รวมถึงสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น

บริษัท เอส.เอ. พีริซิชั่น จำกัด เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ซึ่งการดำเนินงานมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งในปัจจุบันทางบริษัทได้มองเห็นปัญหาด้านวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ดังนี้

1. ผู้นำองค์กรไม่เข้าใจและไม่สามารถนำการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในองค์กรได้ ไม่สามารถวางแผนเพื่อปรับตัวให้รับการเปลี่ยนแปลงจนให้ช้ากว่าคู่แข่ง
2. ผู้นำองค์กรเสียเวลามากกับบุคลากรที่ขาดคุณภาพหรือบุคลากรที่ทำงานไม่ดี และขาดความรับผิดชอบจนต้องติดตามงานหลาย ๆ ครั้งจนเสร็จงานไม่ทันเวลา
3. ผู้บริหารและบุคลากรคิดแต่จะทำงานด้านปฏิบัติการเป็นงานหลัก โดยไม่คำนึงถึงด้านธุรกิจขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใดเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า
4. พนักงานจะรอให้ผู้บังคับบัญชา สั่งงานเพียงอย่างเดียว คอยแต่จะปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่เคยคิดที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น
5. พนักงานขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่คิดที่จะพัฒนางานหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ออกมาเพื่อให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า
6. พนักงานขาดสำนึกในการประสานงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานภายในและหน่วยงานที่ติดต่อจากภายนอกทำให้มีผลต่อการทำงานและความต้องการของลูกค้า
7. พนักงานภายในองค์กรมักจะคิดว่างานที่เขาทำมาหลาย ๆ ปีดีอยู่แล้ว ไม่เห็นจะมีปัญหาตรงไหนเลยทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง

รวมทั้ง การที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำลงมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านองค์กร ดังนี้

1. ด้านงาน เกิดจากงานของบุคคลที่มีความหลากหลายสภาพการทำงานรวมถึงสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
2. ด้านบทบาท เกิดเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเนื่องมาจากหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในองค์กรความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบการได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไปและความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เกิดมาจากความกดดันอันเนื่องมาจากบุคคลอื่นในที่ทำงานการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีการที่องค์กรบริหารงานเพื่อให้บรรลุภารกิจตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารที่มีผลการปฏิบัติงานซึ่งการบริหารจะต้องประกอบไปด้วยหลาย ๆ ส่วน เช่น ระบบการบริหารจัดการองค์การตลอดจนการจัดการด้านบุคลากรซึ่งนโยบายของบริษัท เอส.เอ. พีริซิชั่น จำกัด คือ มุ่งเน้นปัจจัยทางด้านบุคคล ให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นทั้งในด้านความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ (Na-Nan, 2019) ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าถึงวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระดับรายได้ อายุงาน ที่แตกต่างกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2.4 เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.3 คำถามของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระดับรายได้ และอายุงาน ที่แตกต่างกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมุติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 สาขาที่สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.4 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.5 อายุงานแตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด โดยแบ่งสมมุติฐานทั้ง 3 มิติ ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 2.1 มิติการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

สมมุติฐานที่ 2.2 มิติกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

สมมุติฐานที่ 2.3 มิติบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด

สมมุติฐานที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด โดยแบ่งสมมุติฐานทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 3.1 อิทธิพลของความต้อการด้านงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด

สมมุติฐานที่ 3.2 อิทธิพลของความต้อการด้านบทบาทที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด

สมมุติฐานที่ 3.3 อิทธิพลของความต้อการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานของบริษัท เอส. เอ พรีซิชั่น จำกัด ที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ จังหวัด ชลบุรี ที่กำลังทำงานอยู่ปัจจุบัน 546 คน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

1.4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระดับรายได้ และ อายุงาน

1.4.2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ มิติการทำงาน มิติกลุ่ม และมิติบุคคล

1.4.2.3 ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความต้อการด้านงาน ด้านความต้อการด้านบทบาท และความต้อการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.4.2.4 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมี 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และ ความรวดเร็วในการทำงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เดือนตุลาคม 2562 ถึงเดือนธันวาคม 2562 รวมระยะเวลา 3 เดือน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท เอส. เอ พรีซิชั่น จำกัด

1.5.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (Perception of Organizational Culture) หมายถึง การรับรู้ระบบทางด้านความคิด ความเชื่อ ลักษณะอุปนิสัย และค่านิยม ที่เกิดจากการเรียนรู้ในการที่จะอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนในองค์การและจะถูกถ่ายทอดต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ และมี

การพัฒนาที่ยั่งยืนปัจจุบัน จนกลายมาเป็นระเบียบแบบแผนในการนำไปปฏิบัติให้เกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 3 มิติ (ธงชัย สันติวงศ์, 2535)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความคิดความเชื่อค่านิยมอันส่งผลให้คนในองค์การเกิดการประพฤติปฏิบัติที่เป็นแบบแผนให้มีความสำคัญต่อภารกิจ (Mission) ที่เขาได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ค่านิยมความคิดความเชื่ออันส่งผลให้คนในองค์การเกิดแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ให้ความสำคัญต่อการประสานงานการร่วมมือกันทำงาน และการจะประสบความสำเร็จจากการทำงานร่วมกันได้นั้นขึ้นอยู่กับขั้นตอนการทำงานวิธีการทำงานของกลุ่มตลอดจนการให้รางวัลตามที่กลุ่มต้องการ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล หมายถึง การรับรู้ค่านิยมความคิดความเชื่ออันส่งผลให้องค์การเกิดแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ให้ความสำคัญต่อคนซึ่งเป็นผู้ทำงานให้กับองค์การถ้าหากบุคคลมีอิสระต่อการลงมือทำและได้รับการพัฒนาสิ่งที่ถนัดบุคคลในองค์การจะปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

1.5.3 ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดผลต่อองค์การให้สามารถบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยมี 3 ด้านดังนี้ (Robbins and Judge, 2013)

ความต้องการด้านงาน หมายถึง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานของบุคคลที่มีความหลากหลายสภาพการทำงานรวมถึงสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

ความต้องการด้านบทบาท หมายถึง เป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเนื่องมาจากหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในองค์การความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบการได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไปและความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความกดดันอันเนื่องมาจากบุคคลอื่นในที่ทำงานการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

1.5.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ตามแนวคิดของ (Peterson & Plowman (1989 อ้างถึง นลพวรรณ บุญฤทธิ, 2558) โดยมีองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และความเร็วในการทำงาน

ปริมาณการผลิต หมายถึง จำนวนที่ได้จากการทำงานในระยะเวลาที่กำหนด ตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงานที่ใช้ ปริมาณที่สามารถทำได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ทำได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ และจำนวนของเสียไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณภาพงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพที่ดีไม่มีการผิดพลาด หรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิจากหัวหน้าเรื่องการทำงาน ซึ่งองค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน

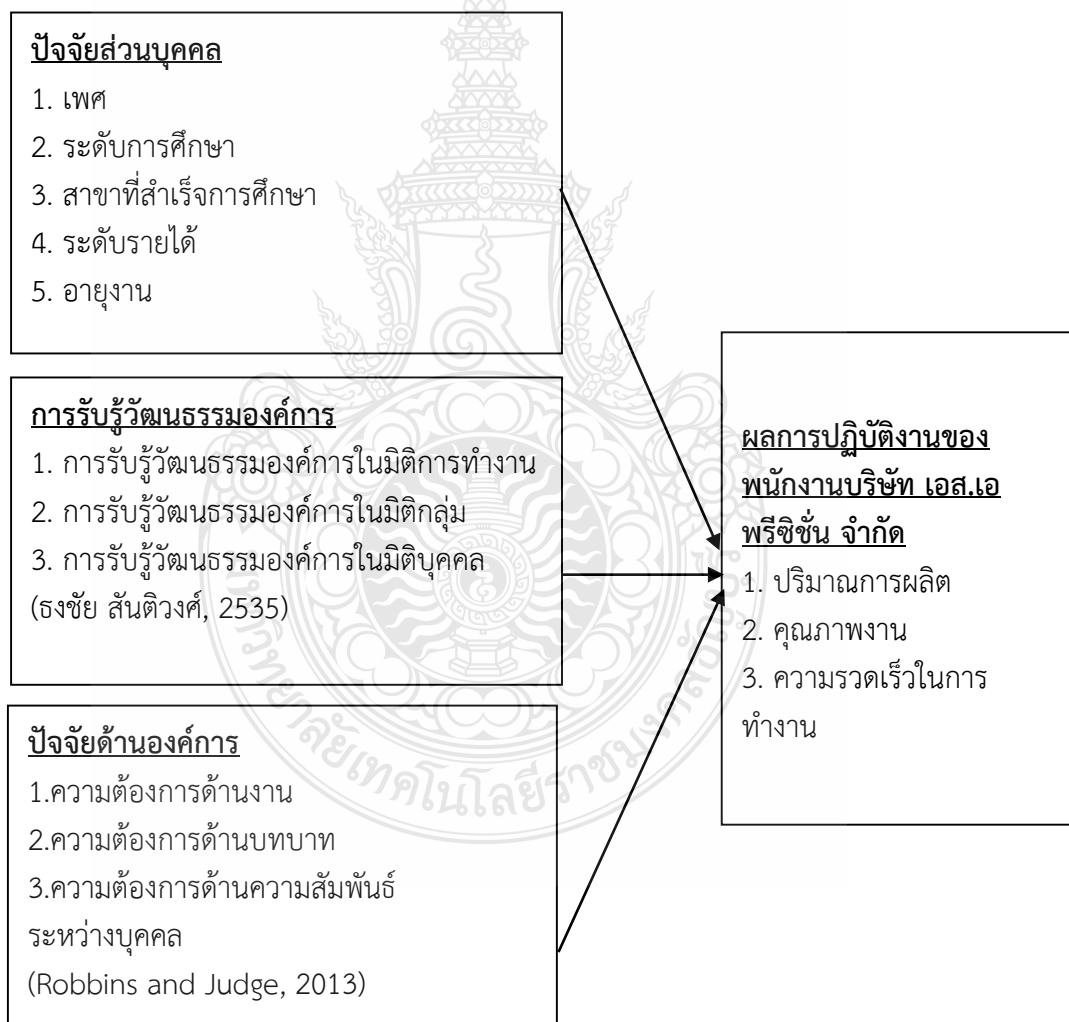
คุณภาพตรงตามมาตรฐาน พนักงานทำงานตามท้องเคการได้กำหนดไว้ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และงานออกมามีคุณภาพดี เป็นที่ยอมรับต่อองค์การภายนอก คุณภาพของงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน และอยู่ในเกณฑ์ที่กักที่ยอมรับได้

ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีความถูกต้องครบถ้วนรวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ ทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดและองค์การมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 นำไปกำหนดเป็นนโยบายให้เป็นแนวทางในการใช้พัฒนาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารในองค์การด้านกำหนด นโยบาย แนวคิด วิธีการปฏิบัติให้เป็นทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์การ

1.7.2 นำไปกำหนดเป็นนโยบายให้เป็นแนวทางในการใช้พัฒนาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในองค์การ แล้วนำแนวคิดวิธีการปฏิบัติเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ต่อบริษัทในอนาคต

1.7.3 นำไปกำหนดเป็นนโยบายให้เป็นแนวทางในการใช้พัฒนาปัจจัยด้านองค์การของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด แล้วนำไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

1.7.4 นำไปกำหนดเป็นนโยบายให้เป็นแนวทางในการใช้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด นำผลที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 2.4 ข้อมูลของบริษัท เอส. เอ พีริซัน จำกัด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

การที่บุคลากรในองค์การมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพที่ต่างกัน โดยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพนั้นมีนักวิจัยหลายคนได้ศึกษาไว้ เช่น ฟินิจตา คำกรธธา (2560) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ จำนวน 4 ด้าน คือวัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมพันธกิจ มืออาชีพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลเชิงบวก สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดี จึงนำมาเป็นแนวทางในการใช้ศึกษาวิจัยในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผู้วิจัยทำงานอยู่

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายท่าน ดังนี้

Moorhead & Griffin (1995, p. 440) ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้ว่าการแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมาจากความเชื่อถือความศรัทธาร่วมกันของบุคลากรภายในองค์การนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ วัฒนธรรมอาจหมายความว่าระบบยึดถือยึดมั่นหรือแนวความคิด(an ideational or conceptual system)ที่เรียนรู้ต่อกันมีการแลกเปลี่ยนกันได้และเป็นระเบียบหรือมาตรฐานเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่เหมาะสมอันควรแก่การประพฤติปฏิบัติวัฒนธรรมในแง่นี้จึงเป็นเสมือนเครื่องมือเพื่อรักษาและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม สำหรับวัฒนธรรมองค์การจะเป็นวัฒนธรรมทั้งระดับกว้างและระดับแคบ คือ เป็นทั้งแบบแผนสำหรับพฤติกรรมและแบบแผนของพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การทั้งหลายยึดถือร่วมกัน และ

สะท้อนความเป็นจริงในองค์การหรือสังคมที่ทุกคนรับรู้และยอมรับอย่างเป็นเอกฉันท์ร่วมกันหรือไม่ แตกต่างกันมากนัก

Gordon (1999, p. 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งที่แสดงถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่พนักงานในองค์การที่มีร่วมกันและนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547 น. 20) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ ความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 น. 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

วิภาส ทองสุทธิ (2552 น. 470) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันซึ่งค่าความเชื่อและค่านิยมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การเกิดปัจจัยแรงผลักดัน

บุษยามาศ แสงเงิน (2555) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์การโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติในองค์การนั้น ๆ

Bernstein. (1999, p. 72) การรับรู้ คือ ขบวนการที่เกิดขึ้นหลังจากที่สิ่งเร้ากระตุ้นการรู้สึก และถูกตีความว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายโดยใช้ความรู้ประสบการณ์ และความเข้าใจของบุคคลการรับรู้เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (perception is learned) ดังนั้น ถ้าขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์จะมีเพียงการสัมผัสเท่านั้น พฤติกรรมการรับรู้เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ต่อเนื่องจากการรู้สึกสัมผัสรับรู้ เป็นกระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามาในกระบวนการรู้สึกเมื่อเครื่องรับหรืออวัยวะสัมผัสสัมผัสสิ่งเร้าเราจะเกิดความรู้สึกแล้วส่งความรู้สึกนั้นไปตีความ หรือแปลความหมายกลายเป็นการรับรู้

กล่าวโดยสรุป การรับรู้จะเกิดขึ้นต้องประกอบไปด้วยกระบวนการที่สำคัญ ต่อไปนี้

1. การสัมผัส
2. ชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้า
3. การแปลความหมายจากการสัมผัส

สมมติว่า ท่านกำลังขับรถอยู่และเมื่อใกล้ถึงสี่แยกหนึ่งเห็นสัญญาณไฟจราจรเปลี่ยนเป็นสีแดง ท่านจึงถอนเท้าจากคันเร่งและเหยียบเบรกจากเหตุการณ์นี้จึงบอกว่าการรับรู้คือการรับรู้ที่สัมผัสและเหตุการณ์ใดแสดงถึงการรับรู้ของท่าน

รัชดา อุดมวิทิต (2550) การรับรู้ หมายถึง การตีความหมายต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบโดยประสงค์ผ่านประสาทสัมผัสว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไร

บุญศิริ สุวรรณเพ็ชร (2548) การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่สมองรับรู้กระแสความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจากอวัยวะความรู้สึก และสมองจะใช้วัตถุดิบเหล่านี้ เพื่อช่วยแปลความหมายข้อมูลที่ได้รับมา

รัจรี นพเกตุ (2549) การรับรู้ (Perception) จึงเป็นกระบวนการที่บุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีพลังงานมากระตุ้นอวัยวะความรู้สึก ซึ่งเรียกว่าสิ่งที่ส่งมา (Input) การสนองตอบผลที่ออกมา (Output) การทำงานของระบบการรับรู้มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. จะต้องมีความฉับไวต่อพลังงานที่ส่งเข้ามา
2. ต้องสามารถตอบโต้หรือส่งผลออกมาเมื่อมีพลังงานส่งเข้ามา การที่เราสามารถนำหลักการรับรู้สร้างเครื่องจักรกลซึ่งเป็นผลผลิตทางวิทยาศาสตร์ได้ หมายความว่า เราสามารถศึกษาการรับรู้ได้ในเชิงวิทยาศาสตร์เช่นกัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่สมองแปลความหมายหรือเป็นกระบวนการของการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดยมีการตีความต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ นั้น ออกมาเป็นความหมาย การรับรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับวัฒนธรรมองค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การ คือ พฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่มีความสำคัญมากกว่าข้อเท็จจริงถึงแม้ว่าการรับรู้จะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริง แต่บุคคลอาจมองสิ่งเดียวกันแต่มีการรับรู้ที่แตกต่างกันได้

ยุทธการ ก้านจักร (2015, น. 85) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความยึดมั่นผูกพันในงานความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความสอดคล้องต่อกัน และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องที่จะสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การให้เพิ่มมากขึ้น โดยทำการปฐมนิเทศเบื้องต้นในเรื่อง วัฒนธรรมขององค์การที่พนักงานควรรู้ให้กับพนักงานได้ทราบถึง วัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ ว่าองค์การของตนเองนั้นมีลักษณะงานอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไรบ้าง และสามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนา และเป้าหมายขององค์การ

สวรรยา ศรีสันติสุข (2018) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การ ซึ่งหมายความว่า หากโรงงานอุตสาหกรรมมีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นการตลาดเชิงแข่งขันสูง ก็จะทำให้ความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การสูงตามไปด้วย

ศศิธร ทิพโชติ (2557) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากความหมายที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่เกิดจากคนภายในองค์การร่วมกันสร้าง แล้วเป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติร่วมกัน อย่างมีระบบแบบแผนซึ่งถูกคิดค้นจากการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา และถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ โดยการศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ ธงชัย สันติวงศ์ (2535) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติงาน (Task Dimension) มิติกลุ่ม (Interpersonal Dimension) และมิติบุคคล (Individual Dimension)

2.1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่รวบรวมมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมเป็นรากฐานสำคัญขององค์การที่กำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การเป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถี หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (2535) ที่ได้ อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่ มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้น การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและมีความรู้สึกรักงานทำ ท้ายความสามารถอยู่ตลอดเวลา จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดการพัฒนาในการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายองค์การใน ที่สุด

2.1.3 ประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาพบว่าประโยชน์ที่ได้จากการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีของพนักงานมีหลายด้าน ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก (External adaptation) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ วิธีการที่จะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวิธีการในการกำหนดขอบเขต เพื่อให้เกิดความสำเร็จ และเกิดความล้มเหลวนั้น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p. 263) จะเกี่ยวข้องกับการตอบคำถามในแง่มุมต่าง ๆ ได้แก่ ภารกิจที่แท้จริง คืออะไร จะสร้างประโยชน์อย่างไร เป้าหมายขององค์การคืออะไร วิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การคืออะไร อิทธิพลจากภายนอก ที่มีผลต่อองค์การคืออะไร ผลที่องค์การจะได้คืออย่างไร อะไรคือสิ่งที่จำเป็นต้องทำถ้าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่สามารถทำได้ตามที่วางไว้ เราจะบอกบุคคลอื่นถึงสิ่งที่ดีที่องค์การได้มาอย่างไร เราจะหยุดกิจกรรมขององค์การในกรณีใด เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์การมีประสบการณ์ในการทำงาน ร่วมกัน และเกิดการพัฒนาระดับทัศนคติร่วมกันได้ ประเด็นสำคัญต่าง ๆ ในการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมภายนอกจะเกี่ยวกับสิ่งสำคัญ 2 อย่าง คือ

1.1 บุคลากรจะต้องพัฒนาในวิธีการที่เกิดการยอมรับและค้นหารูปแบบวิธีการที่ดีที่สุด

1.2 บุคลากรแต่ละคนจะต้องทราบถึงสาเหตุที่จะทำให้เกิดความความสำเร็จและล้มเหลวมีการกำหนดจุดที่หยุดกิจกรรมที่ยากต่อการพัฒนา และคิดแนวทางเปลี่ยนทิศทางในการ แก้ปัญหา

2. ช่วยในการประสมประสานภายใน (Internal integration) จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ การรวมกลุ่ม โดยการค้นหาวิธีการปรับตัวในการทำงาน และใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003, p. 263) กระบวนการของการประสมประสานภายในจะเริ่มต้นต้นด้วยการกำหนด ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ โดยการรวบรวมแต่ละบุคคลและวัฒนธรรมกลุ่มย่อยภายในองค์การ การพัฒนา ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ การใช้สนทนาและปฏิกริยาระหว่างกัน ประกอบด้วยการค้นหาโอกาสหรือ อุปสรรคความก้าวหน้าเกี่ยวกับนวัตกรรมซึ่งเกิดจากการร่วมมือกัน

3. วัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งที่หล่อหลอมให้คนในองค์การมีและเข้าใจกฎกติกาในการอยู่ ร่วมกัน ทำหน้าที่หล่อหลอมให้คนในองค์การมีความเชื่อ และพฤติกรรมในทิศทางเดียวกันวัฒนธรรมทำให้คน ในองค์การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และลดความขัดแย้ง

4. วัฒนธรรมองค์การช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้โดยง่าย ดังที่กล่าวข้างต้นว่า วัฒนธรรมองค์การช่วยหล่อหลอมให้คนในองค์การ มีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน ซึ่งทิศทางดังกล่าวก็คือวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การนั่นเอง อีกทั้งการมีความขัดแย้งภายในองค์การในระดับต่ำย่อมทำให้องค์การสามารถพัฒนาองค์การได้เร็วกว่าองค์การที่มีความขัดแย้งสูง เพราะทุกคนในองค์การจะร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การ ไม่ใช่ขัดผลประโยชน์ส่วนตัว

5. วัฒนธรรมองค์การเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์การ เช่น การสร้างนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ ดังนั้นพนักงานทุกคนในบริษัทจะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์พนักงานทุกระดับในบริษัทสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ได้แม้กระทั่งพนักงานทำความสะอาดสิ่งนี้เองที่ทำให้บริษัท มีผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดเสมอ และในวงจรธุรกิจ

แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การจะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมนั้นเหมาะสมกับกับองค์การนั้น ๆ ซึ่งความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การก็มีความแตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมขององค์การ ลักษณะขององค์การ อีกทั้งการจะมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทั้งระยะเวลาที่ยาวนาน ความเข้มแข็งของผู้นำ และความร่วมมือของคนในองค์การอีกด้วย

2.1.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การนั้นจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ที่แน่ชัด ซึ่งจะทำให้ประมวลสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นจริงได้ ผู้ศึกษาจึงพิจารณาแนวความคิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้าน ว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. งาน (Task) มีส่วนสำคัญที่สุดที่ถือเป็นหลักขององค์การ คือ ภารกิจหรืองานที่จึงต้องกระทำเสร็จนั่นเองงานต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนแต่เป็นงานที่องค์การจะต้องทำให้ลุล่วงหมดสิ้นไป เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาได้ 2 ระดับต่างกัน คือ

ระดับที่ 1 งานที่องค์การ คือ งานที่เชื่อมโยงใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์การ โดยตรง และเป็นงานซึ่งหากจะทำให้สำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องเป็นการร่วมมือกันทำงานของคนในองค์การ

ระดับที่ 2 งานย่อยคืองานทั้งหลายที่มีงานแยกย่อยลงมาให้คนและกลุ่มต่าง ๆ เมื่อทำเสร็จแล้วประมวลรวมกันขึ้นเป็นงานขององค์การ งานย่อยเหล่านี้จะเป็นงานที่แท้จริง เพราะพลังงานขององค์การจะเป็นเพียงชื่อเรียกรวมๆกันของความพยายามที่จะทำได้เป็นผลสำเร็จที่สูงขึ้น แต่ในทางปฏิบัติที่แท้จริงนั้น คนจะเป็นผู้ทำงานทุกอย่างให้ลุล่วงไป เพื่อให้สามารถทำงานได้ ตามขนาดความรู้ขีดความสามารถที่มีอยู่ งานขององค์การจึงจัดแบ่งเป็นงานย่อยสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่จะทำงานย่อยเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปและต้องการความรู้ ความสามารถของบุคคลและกลุ่มบุคคลหน้าที่แตกต่างกัน รวมทั้งต้องการชนิดของรางวัลตอบแทนสำหรับผู้ทำงานแตกต่างกันไปด้วย

2. บุคคล (Individual Person) ส่วนประกอบที่ 2 ขององค์การ คือ คนซึ่งเป็นผู้ทำงานต่างกัน โดยทั่วไปจะมีลักษณะสำคัญ 3 ทาง คือ

2.1 คนแต่ละคนจะมีลักษณะ ความถนัด และความสามารถต่างกัน ดังนั้น การที่ใครจะเข้ามาทำงานในจุดใดจุดหนึ่งขององค์การ จึงขึ้นอยู่กับพื้นฐานศักยภาพในการลงมือทำที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนด

2.2 คนแต่ละคนจะมีบุคลิกลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน อาทิเช่น มีความต้องการที่แตกต่างกัน มีความเชื่อ และประวัติพื้นฐานความเป็นมาที่แตกต่างกัน

2.3 ทักษะ และพฤติกรรมของแต่ละคน จะแตกต่างกันไปตามอิทธิพลผลกระทบที่เกิดจากชนิดของงานที่ได้รับมอบให้ลงมือทำ ควบคู่กับปัจจัยทางสังคมต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในงานนั้น ๆ

3. กลุ่ม (Group) ส่วนประกอบที่สำคัญส่วนที่ 3 คือ กลุ่มต่าง ๆ ขององค์การ กล่าวคือ ขณะที่คนแต่ละคนทำงานอยู่นั้น จะเห็นว่างานส่วนใหญ่ขององค์การต่างต้องอาศัยกลุ่มคนเป็นผู้กระทำ โดยต้องมีการร่วมกัน การรวมกลุ่มทำงานของคนเหล่านั้นไม่ว่ากลุ่มจะมีขนาดเล็กเพียง 2 คน หรือมากกว่าก็ตาม การเกี่ยวข้องระหว่างกันจะเกิดขึ้น และทำให้เขาเหล่านั้นคิดคำนึงถึงหน่วยที่เป็นส่วนรวม หรือที่เราเรียกว่า “กลุ่ม” นั้นเองกลุ่มต่าง ๆ จะมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

3.1 กลุ่มจะมีลักษณะเป็นการรวมกันหลาย ๆ คน โดยมีบุคคลเข้ามาอยู่เป็นสมาชิก และจากการมีสมาชิกที่รวมเข้ามาจากหลาย ๆ ฝ่ายนั้นเองทำให้กลุ่มมีลักษณะที่มีความสามารถหลาย ๆ อย่างพร้อมทั้งมีความต้องการหลายชนิดประกอบอยู่ด้วยกันปรากฏอยู่ในกลุ่ม

3.2 กลุ่มทุกกลุ่มต่างก็มีลักษณะ และประเภทงานกลุ่มที่ได้รับมอบให้ทำปรากฏอยู่ เช่น งานในกลุ่มพนักงานคอมพิวเตอร์ อาจจะไม่จำเป็นต้องติดต่อกับคนภายนอกมากนักต่างไปจากในกลุ่มขายสินค้า หรือกลุ่มบริการลูกค้า

3.3 กระบวนการวิธีการทำงานของกลุ่ม และความสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นไปภายในกลุ่มว่าเป็นอย่างไรภายในบรรดาสมาชิก เช่น หน่วยงานภายในส่วนกลางของธนาคารในสำนักงานใหญ่ ทุกแห่งต่างก็มีการประชุมมากมาย ผู้บริหารระดับสูงจะแต่งกายใส่สูท และมีเอกสารหรือคอมพิวเตอร์ประดับไว้ รับประทานอาหารเช้าจะเป็นไปอย่างมีพิธีรีตอง แต่สำหรับพนักงานในสาขาของธนาคาร ทุกคนจะหมกมุ่นอยู่กับงานเอกสาร การบริการและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับลูกค้า มีการใช้เครื่องมือตลอดจนอุปกรณ์สำนักงานด้วยความรีบเร่ง และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานก็จะเป็นไปในรูปแบบที่แตกต่างกันตามความจำเป็น และเงื่อนไขของงานด้วย

โดยสรุปส่วนประกอบพื้นฐาน งาน บุคคล และกลุ่ม จึงเป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์การถึงอย่างไร สิ่งที่สำคัญมากกว่านั้นคือ การที่บุคคลในองค์การได้รับรู้องค์ประกอบความสัมพันธ์ที่เป็นอยู่ภายในองค์การนั่นเอง ผู้ศึกษาจึงใช้แนวทางคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษาแนวคิด 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติงาน (Task Dimension) มิติกลุ่ม (Interpersonal Dimension) มิติบุคคล (Individual Dimension) (ธงชัย สันติวงศ์, 2535)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

มีการศึกษางานวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์การมีส่วนสำคัญในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยด้านองค์การในด้านต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้้องค์การสามารถประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำมาศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้

2.2.1 ความหมายของปัจจัยด้านองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยพบว่าผู้ศึกษาและให้ความหมายของปัจจัยด้านองค์การไว้ ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดผลต่อองค์การให้สามารถบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยมี 3 ด้าน คือ ความต้องการด้านงาน (Task Demands) ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) และความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) Robbins and Judge, (2013)

ปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรจากแนวคิดจะมีการแบ่งองค์ประกอบ หรือลักษณะของความผูกพันในลักษณะที่สอดคล้องกันที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน (Buchanan, 1974; Mowday, Steers & Porter, 1979; Allen & Meyer, 1990; Bowditch & Buono, 1997) กล่าวคือ

1. ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกถึง ความเลื่อมใส เชื่อถือ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

2. ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา พร้อมทั้งจะอุทิศ เวลา ความรู้ ความสามารถให้กับองค์การด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายาม ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ

3. ด้านการยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ที่แสดงออกถึง ความเชื่อถือ ยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงาน ขององค์การ

อมรรัตน์ แสงสาย และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน Generation-Y: กรณีศึกษา บริษัท เอเชียนสแตนดาร์ด อินเตอเนชั่นแนล จำกัด ปัจจัยด้านองค์การทั้ง 3 ด้านมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยธรรมชาติลักษณะนิสัย ต้องการความชัดเจนในการทำงาน มีความต้องการทำงานอย่างอิสระ มีหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบอย่างเด่นชัด มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ชอบแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ชอบความท้าทายในการทำงาน รวมถึงการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานโดยการที่ได้ทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงานแต่สิ่งหนึ่งที่ต้องเผชิญ และต้องปรับสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับแผนนโยบายของบริษัท คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการเปลี่ยนเพื่อนร่วมงาน สิ่งนี้ก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนในระยะเวลาเริ่มปรับตัวแรกเริ่ม แต่ทางด้านความต้องการด้านงานกลุ่มคนจะมีพฤติกรรมที่มีความต้องการด้านงานที่มีความชัดเจน

2.2.2 ความสำคัญของปัจจัยด้านองค์การ

จากความหมายของปัจจัยด้านองค์การที่รวบรวมมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ได้

2.2.3 ประโยชน์ของปัจจัยด้านองค์การ

พบว่าประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาปัจจัยด้านองค์การทั้ง 3 ด้านได้แก่ ความต้องการด้านงาน (Demands) ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) และความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) สามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายให้เป็นแนวทางในการใช้พัฒนาปัจจัยด้านองค์การของพนักงานแล้วนำไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

2.2.4 องค์ประกอบของปัจจัยด้านองค์การ

องค์ประกอบของปัจจัยด้านองค์การตามแนวคิดของ Robbins and Judge (2013) อ้างในอมรรัตน์ แสงสาย (2559) ได้แบ่งปัจจัยด้านองค์การออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการด้านงาน (Task Demands) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานของบุคคลที่มีความหลากหลายสภาพการทำงานรวมถึงสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานความต้องการในงานเป็นโครงสร้างของงานส่วนบุคคล (ระดับของเสรีภาพหรือความเป็นอิสระน่าสนใจ และการมีส่วนร่วมในงานการใช้เทคโนโลยีเงื่อนไขการทำงาน และรูปแบบของงาน) ในการทำงานหากพนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะลดความเครียดในงานได้เป็นอย่างมาก ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับสถานที่ทำงานที่มีมากเกินไป เช่น งานที่มีเสียงรบกวนมากเกินไป ห้องทำงานที่หนาแน่นแออัดมากเกินไปสถานที่ที่มีการหยุดชะงักเสียงกริ่งโทรศัพท์ที่ตั้งตลอดเวลา ตำแหน่งการวางเครื่องจักรที่ไม่ปลอดภัยสำหรับพนักงานสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความวิตกกังวล และก่อให้เกิดความเครียดในงานตามมาแต่สถานที่ที่นายจ้างมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาจะสามารถทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) เป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเนื่องมาจากหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในองค์การ ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบการได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไปจะเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเนื่องมาจากหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในองค์การการได้รับบทบาทการทำงานหลายด้านในเวลาเดียวกันอาจเป็นเรื่องยากที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับองค์การความขัดแย้งในบทบาทของตนไม่เข้าใจว่าตนต้องทำอะไรการได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไปการทำงานที่กำหนดช่วงเวลาสั้น ๆ ในการทำงาน (ชั่วโมงในการทำงาน) รวมถึงความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ (ความไม่ชัดเจนระหว่างหน้าที่กับงานที่ต้องทำ)

3. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) เป็นความกดดันอันเนื่องมาจากบุคคลอื่นในที่ทำงานการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงานจะเป็นความกดดันอันเนื่องมาจากตัวบุคคลอื่นในที่ทำงานการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการไม่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาอยู่ใหม่การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และจากหัวหน้างานอีกทั้งความยุติธรรมที่ได้รับจากหัวหน้างานรวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงานอีกทั้งยังการแสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพ และการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติอีกด้วย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีผู้ศึกษา และให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานของพนักงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณการผลิตอยู่ในระดับมากซึ่งจะเป็นไปตามผลการศึกษาของ ชูติภาส ชนะจิตต์ (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน คือ องค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และองค์การมีนโยบายการทำงาน ดังนี้

1. ด้านปริมาณการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่พอดีไม่มากเกินไปเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมาได้มีปริมาณตรงตามที่ต้องการ และมีคุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมยศ แยมเพ็ญ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียนมารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านปริมาณงานด้านคุณภาพและด้านผลผลิตอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี

2. ด้านคุณภาพของงานโดยรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติที่มาก บริษัทได้มีการควบคุมการทำงานให้มีมาตรฐาน พนักงานทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพดีซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติภาส ชนะจิตต์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน คือ องค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และองค์การมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลาอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งนี้เนื่องจากบริษัทฯ ได้มีการกำหนดโครงสร้างองค์การตลอดจนวางระบบการทำงานไว้เป็นอย่างดีทำให้การควบคุมการทำงานมีมาตรฐาน

3. ด้านความรวดเร็วในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมากพนักงานทำงานโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมากพนักงานไม่ทำให้องค์การเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลาพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าบริษัทฯ มีกฎระเบียบในการทำงานที่ชัดเจนทำให้พนักงานปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ชูติภาส ชนะจิตต์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมี

ความสัมพันธ์และอยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ความเข้าใจในงานที่ทำพนักงานมีความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำมีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติหรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ที่กำลังทำอยู่เป็นสิ่งที่ดี แต่ควรปรับปรุงลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ให้พนักงานสามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเองเช่นหากเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานควรให้พนักงานศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้คอยให้คำแนะนำเมื่อพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้แล้วพนักงานจะมีความมั่นใจ และเป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานในการทำงานที่ยากขึ้น

นิมนวน ทองแสน (2559) ได้ศึกษาบ่งชี้ว่า องค์ประกอบของความคาดหวังทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมหากองค์การสามารถเพิ่มระดับองค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานย่อมเพิ่มระดับขึ้นด้วยทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของความคาดหวังด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นบริษัทจึงควรหันมาให้ความสำคัญ สร้างความมั่นใจ สร้างหลักประกันที่มั่นคงหรือผลตอบแทนที่พนักงานได้รับตามความเป็นจริงเพื่อให้มั่นใจในความมั่นคงของอาชีพหลักประกันในหน้าที่การงานพร้อมทั้ง ครอบครัวในอนาคต

มิลเล็ท (Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จากความหมายที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความสงบสุขในที่สุด โดยผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานดังนี้

ปริมาณการผลิต หมายถึง จำนวนที่ได้จากการทำงานในระยะเวลาที่กำหนด ตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงานที่ใช้ ปริมาณที่สามารถทำได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ และจำนวนของเสียไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณภาพงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพที่ดีไม่มีการผิดพลาด หรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิจากหัวหน้าเรื่องการทำงาน ซึ่งองค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน คุณภาพตรงตามมาตรฐาน พนักงานทำงานตามที่องค์การได้กำหนดไว้ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และงานออกมามีคุณภาพดี เป็นที่ยอมรับต่อองค์การภายนอก คุณภาพของงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน และอยู่ในเกณฑ์ที่พึงพอใจ

ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีความถูกต้องครบถ้วนรวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพและทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดองค์การมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา

2.2.2 ความสำคัญของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์การเป็นสำคัญ (จิตติมา อัครจิตพิงค์, 2556)

2.2.3 ประโยชน์ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประโยชน์ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คือการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

2.2.4 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปริมาณการผลิต จำนวนที่ได้จากการทำงาน ในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ
2. คุณภาพงาน ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุดและไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงาน
3. ด้านความรวดเร็ว การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีความถูกต้องครบถ้วนรวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.4 ข้อมูลของบริษัท เอส. เอ. พีริซัน จำกัด

บริษัท เอส. เอ. พีริซัน จำกัด 700/491 – 492, 700/510 ม.7 ต.ดอนหัวฬ่อ อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี 20000 ห่างจาก กรุงเทพมหานคร 80 กิโลเมตร,ห่างจากสนามบินสุวรรณภูมิ 50 กิโลเมตร

โดยบริษัท เอส. เอ. พีริซัน จำกัด เริ่มก่อตั้ง 17 มกราคม พ.ศ. 2545 ดำเนินการภายใต้การส่งเสริมและการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ด้วยเงินทุนจดทะเบียนที่ 40 ล้านบาท มีพื้นที่ทั้งสิ้น 24,991 ตารางเมตร ในปีปัจจุบันบริษัทมีพนักงานรวมกันทั้งสิ้น 546 คน มีชาวต่างชาติ 10 คน โดยมีการวางแผนเพิ่มยอดขายอีก 15% และเพิ่มจำนวนพนักงานให้เป็น 550 คน ในปี 2562 โดยปัจจุบันอายุเฉลี่ยของพนักงานหญิงชายอยู่ระหว่าง 33 ปี และอายุงานเฉลี่ยของพนักงาน 57 ปี

เป็นกิจการต่างชาติ โดยมีผู้ถือหุ้นคือ Sanwa screen CO.,LTD. (Japan) เป็นผู้ถือหุ้น 100% และมีบริษัทสาขา ดังนี้

ตารางที่ 2.1 บริษัทในเครือ Sanwa group ทั่วโลก

| Company Name | Address | Established |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Sanwa Screen Co.,Ltd. | 55 Miyadera, Saori, Aisai, Aichi, Japan | May 1979 |
| Hara Nameplate Co.,Ltd. | 64 Roku , Futatsudera, Ama, Aichi, Japan | Aug 1965 |
| SANWA SCREEN (M) SDN.BHD. | Lot 20,Jalan Sultan Muhamed 4,Bandar Baru Sultan Suleiman 42000 Port Klang, Selangor Darul, Malaysia | Sep 1994 |
| SANWA SCREEN (SHANGHAI)Co., Ltd. | 280 Shihui Lu, Zhongshan Jiedao, Songjiang Qu Shanghai, China | Dec 2003 |
| SANWA SCREEN U.S.A. CORP. | 1167Tower Rd., Schaumburg,IL 60173, U.S.A. | May 2007 |
| PT.SANWA SCREEN INDONESIA | L.Selayar III Blok I-8 Kawasan Industri MM2100 Telajung,Cikarang Barat Bekasi 17530, Indonesia | May 2012 |
| SANWA SCREEN MEXICO S.A. DE C.V. | Nave #17 Parque Industrial San Ángel, Av.Dr.Ángel Leaño #401, Zapopan, Jalisco CP 45200 Mexico | Aug 2014 |

มีกระบวนการ คือ ฉีดพลาสติก ฟันสี เคลือบเงา กัดลาย พิมพ์ลาย ประกอบ ตรวจสอบ และจัดส่ง ส่งให้กับกลุ่มลูกค้ายานยนต์ 26 ลูกค้ำ และ กลุ่มไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ 10 ลูกค้ำ มีการทำงาน 2 กะ 24 ชั่วโมง

นโยบายคุณภาพ (Quality Policy)

บริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด ในฐานะเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า บริษัทฯ มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบบริหารคุณภาพ IATF 16949 : 2016 มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง องค์การมุ่งมั่นที่จะสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า รวมถึงการควบคุมคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก ให้เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัทฯ และปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เร็วที่สุด โดยมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติ ดังนี้

1. ผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความพึงพอใจและความคาดหวังของลูกค้าทั้งด้านคุณภาพ ความปลอดภัยและความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์
2. ส่งมอบสินค้าที่ตรงต่อเวลา และราคาที่เป็นธรรม
3. พัฒนาศักยภาพด้วยการฝึกอบรม สร้างแรงจูงใจ และจิตสำนึกต่อพนักงาน

4. สร้างความเชื่อมั่นด้วยการทำงานที่เป็นขั้นตอนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

5. ปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะผลักดัน สนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ได้ดำเนินการและบรรลุตามกรอบนโยบายข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ และมีการสื่อสารนโยบายนี้ให้กับพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเผยแพร่ต่อสาธารณะชนด้วย

นโยบายสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy)

บริษัท เอส.เอ. พีริซิชั่น จำกัด มีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อในด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อชุมชน เราจึงได้ดำเนินการ จัดตั้งระบบบริหารสิ่งแวดล้อมทั่วทั้งองค์กรขึ้น ตามมาตรฐาน ISO14001 โดยมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติ ดังนี้

1. มุ่งมั่นตอบสนองต่อ พันธะผูกพันต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม, ข้อกำหนดเรื่อง RoHS & SoC. รวมทั้งกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ด้านสิ่งแวดล้อม

2. มุ่งมั่น ในการคัดแยกขยะอันตรายที่เกิดขึ้น จากการดำเนินกิจกรรมของบริษัทฯ รวมถึงการป้องกันและควบคุมการกำจัด ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

3. ดำเนินการป้องกัน และควบคุมการปล่อยมลภาวะ ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

4. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

5. มุ่งมั่นพัฒนา และปรับปรุงระบบบริหารสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะผลักดัน สนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ได้ดำเนินการและบรรลุตามกรอบนโยบายข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ และมีการสื่อสารนโยบายนี้ให้กับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเผยแพร่ต่อสาธารณะชนด้วย

นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Responsibility : CR) ของ บริษัท เอส.เอ. พีริซิชั่น จำกัด

ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Responsibility : CR) มี 6 ข้อ ดังนี้

1. การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม
2. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
3. ความรับผิดชอบต่อลูกค้า
4. การดูแลรักษา สิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม
5. การพัฒนาชุมชนหรือสังคม
6. มาตรการควบคุม การคอร์รัปชัน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยภายในประเทศ

สวรรยา ศรีสันติสุข (2018) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การของแรงงานชาวพม่าที่ทำงานใน

โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร แสดงให้เห็นว่า แรงงานชาวพม่าที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นการตลาด มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การสูง เพราะว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นลูกจ้างรายวันโดยผลตอบแทนที่ได้จะขึ้นอยู่กับปริมาณ (ชั่วโมง) การทำงาน แสดงว่าหากมีปริมาณการทำงานมากก็จะทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นตามไปด้วย ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับ

ยุทธการ ก้านจักร (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย เนื่องมาจากองค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการทำงาน ให้โอกาสตัดสินใจ สนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มจัดการงานของตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานร่วมกัน พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันอย่างเต็มที่

วรางคณา เอกอัจฉริยา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานขายโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพลเชิงลบกับผลการปฏิบัติงาน สาเหตุที่การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว สามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกได้ อาจเนื่องจากธุรกิจประกันภัยมีการแข่งขันกันสูง หัวหน้างานจะเป็นผู้กระตุ้นให้พนักงานขายกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าที่จะนำเสนอเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการนำเสนอขายประกันภัย และเทคนิคการตอบข้อโต้แย้งต่าง ๆ ของลูกค้า ทำให้พนักงานขายคนอื่น ๆ นำเทคนิคไปปรับใช้เพื่อให้สามารถขายผลิตภัณฑ์ ได้มากขึ้น โดยหัวหน้างานมีการมอบรางวัลให้กับพนักงาน ที่นำเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจ และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น มากยิ่งขึ้น

ธรินทร์ มาลา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่าผลการวิจัย ประเด็นของวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเดช มุงเมือง (2544) จารุวรรณ ประดา (2545) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะของการมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกัน และให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ซึ่งกันและกันพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิง

สร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์

อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน และยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สุดา ประทวน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทัศนคติต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มพบว่า พนักงานรับรู้ว่าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การเน้นผลงาน และเน้นคนเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้ ดังนั้นควรสนับสนุนและฝึกอบรม ให้พนักงานมีความเข้าใจร่วมมกันและรับรู้ว่าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นผลงาน และเน้นคนให้เพิ่มมากขึ้น และเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ให้พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงขึ้น

นิมนวน ทองแสน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากคนที่มีอายุมากกว่าจะมีความอดทน สูงงาน มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแม่นยำมากกว่าคนที่มีอายุน้อย

รัตนสุคนธ์ สมนึก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การ: กรณีศึกษา กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมองค์การสูงก็จะยิ่งรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยต่างประเทศ

Buchanan (1974) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสำคัญของบุคลากรเป็นที่พึงได้ของบุคคลในองค์การ เจตคติของบุคคลต่อองค์การ

Saks (2006) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยเหตุ และผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงาน โดยการศึกษาถึงตัวแปรสาเหตุที่ก่อให้เกิด ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยของ Saks ชี้ให้เห็นว่า

1) ลักษณะงานที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ประกอบกับการที่องค์การได้ให้การสนับสนุนพนักงานในเรื่องของการทำงานและความเป็นอยู่ดี รวมถึงความสุขของพนักงาน จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ผูกพันต่องาน และให้ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ พนักงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน

ก่อให้เกิดพันธะสัญญาต่อองค์การ มีพฤติกรรมการการแสดงออกถึงการเป็นพลเมืองที่ดี และมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป

2) การที่องค์การให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงาน มีความเป็นอยู่ที่ดี และความสุขของพนักงาน ประกอบกับองค์การได้แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และตั้งใจที่จะเอาใจเอาเปรียบพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การซึ่งให้ผลลัพธ์ที่ได้ตามมาก็ คือ พนักงานมีความพึงพอใจต่องาน และเกิดพันธะสัญญาต่อองค์การ มีพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีโดยมุ่งสู่ตัวบุคคล และมุ่งสู่องค์การ รวมถึงมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์การ



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านองค์การ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิง และเป็น การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด โดยศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านองค์การ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มประชากรที่นำมาวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานในบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ส่วนงาน คือ (1) Press (2) Injection (3) Printing (4) Painting (5) Assembly (6) QA - QC (7) Warehouse (8) OFFICE มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 546 คน แสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานของบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด จำนวน 546 คน

| ประเภท | จำนวน (คน) |
|--------------|------------|
| 1. Press | 10 |
| 2. Injection | 97 |
| 3. Printing | 36 |
| 4. Painting | 127 |
| 5. Assembly | 44 |
| 6. QA. - QC. | 137 |
| 7. Warehouse | 29 |
| 8. Office | 66 |
| รวม | 546 |

ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เดือนตุลาคม 2562)

2. กลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานในบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

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

กำหนดให้

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

E คือ 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

แทนค่า

$$n = \frac{546}{1 + (546 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 230.87$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 230.87 ตัวอย่าง ดังนั้น จึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาให้ปัดตามจำนวนเต็มที่คำนวณได้คือ 231 ตัวอย่าง หรือคิดเป็นร้อยละ 42.31 ของพนักงานทั้งหมด

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีหลายวิธี ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสัดส่วน (Proportional sampling) การแบ่งบุคลากรของบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ได้แบ่งออกเป็น 8 ส่วนงาน คือ (1) Press (2) Injection (3) Printing (4) Painting (5) Assembly (6) QA - QC. (7) Warehouse (8) OFFICE มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 231 คน จากการคำนวณร้อยละ 42.57 ของพนักงานของแต่ละแผนก เช่น แผนก Press มีพนักงาน 10 คน นำมาคิดสัดส่วนที่ร้อยละ 42.31 จะได้ $10 \times 42.31\% = 4.231$ หรือ เท่ากับ 4 คน แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนการแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 231 คน

| ประเภท | จำนวน (พนักงาน) | จำนวน (สัดส่วน) |
|--------------|-----------------|-----------------|
| 1. Press | 10 | 4 |
| 2. Injection | 97 | 41 |
| 3. Printing | 36 | 15 |
| 4. Painting | 127 | 53 |
| 5. Assembly | 44 | 19 |

ตารางที่ 3.2 จำนวนการแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัท
เอส.เอ. พีริซัน จำกัด ที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 231 คน (ต่อ)

| ประเภท | จำนวน (พนักงาน) | จำนวน (สัดส่วน) |
|--------------|-----------------|-----------------|
| 6. QA. - QC. | 137 | 59 |
| 7. Warehouse | 29 | 12 |
| 8. Office | 66 | 28 |
| รวม | 546 | 231 |

ที่มา: แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท เอส.เอ. พีริซัน จำกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เดือนตุลาคม 2562)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็น การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่ม ตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน สาขาที่สำเร็จ การศึกษา เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบ นามบัญญัติ (Nominal scale)

2. ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้ เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3. สาขาที่จบการศึกษามีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับ การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

- 1) สาขาวิชาชีพด้านการบริหารและการจัดการ (ปวช, ปวส)
- 2) สาขาวิชาชีพด้านช่างเทคนิคอุตสาหกรรม (ปวช, ปวส)

- 3) สาขาบริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์และสาขาอื่น ๆ (ป. ตรี ขึ้นไป)
 - 4) สาขาอื่น ๆ (ม. 6 หรือต่ำกว่า)
4. รายได้ต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ระดับ

- 1) น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 2) 15,000 - 20,000 บาท
- 3) 20,001 - 25,000 บาท
- 4) 25,001 - 30,000 บาท
- 5) มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อ เป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 1) น้อยกว่า 1 ปี
- 2) 1 - 3 ปี
3. 4 - 6 ปี
- 4) 7 - 10 ปี
- 5) 10 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงานการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลโดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีจำนวน 18 ข้อ ซึ่งผู้ศึกษา ได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ บุญพร ศิริรัตน์ (2554) ดังนี้

- 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงานจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6
- 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 8, 9, 10, 11, 12
- 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13, 14, 15, 16, 17, 18

ส่วนที่ 3 คำถามปัจจัยด้านองค์การโดยให้ตอบคำถามตามความคิดเห็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งไม่เห็นด้วยตัดสินใจไม่ได้เฉยๆ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 3 ด้าน 22 ข้อ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาจากแบบสอบถามของ อมรรัตน์ แสงสาย (2558) ดังนี้

- 1) ความต้องการด้านงานจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
- 2) ความต้องการด้านบทบาทจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
- 3) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด รูปแบบของคำถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านปริมาณการผลิตจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5
- 2) ด้านคุณภาพงานจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6, 7, 8, 9, 10
- 3) ความรวดเร็วในการทำงานจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11, 12, 13, 14, 15

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท เอส.เอ พีริซิ่น จำกัด เป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้จากสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ ดังต่อไปนี้

- 1) ค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2) ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านองค์การ
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์การความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์การความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์การความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์การความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์การความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 3) ค่าเฉลี่ยของระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาก
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานปานกลาง
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานน้อย
 - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุด

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านองค์การ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านองค์การ จากหนังสือ วิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงความสอดคล้องครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่อง การศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านองค์การ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

2) นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม (Item - Objective Congruence Index): IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)
R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างนอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยผล IOC ที่ได้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC ในทุกข้อแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความ สอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC

| ตัวแปร | ลำดับ | การตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญประเมิน | | | ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา | ผลการ พิจารณา |
|--------------------------|-------|------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------|------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | 1 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 2 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 3 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 4 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 5 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 6 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 7 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 8 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 9 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 10 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 11 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 12 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 13 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 14 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 15 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 16 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 17 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 18 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| ปัจจัยด้านองค์การ | 1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ผ่าน |
| | 2 | +1 | +1 | +1 | 1 | ผ่าน |
| | 3 | +1 | 0 | +1 | 0.67 | ผ่าน |
| | 4 | +1 | +1 | +1 | 1 | ผ่าน |
| | 5 | +1 | +1 | +1 | 1 | ผ่าน |
| | 6 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |

ตารางที่ 3.3 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (ต่อ)

| ตัวแปร | ลำดับ | การตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญประเมิน | | | ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา | ผลการ พิจารณา | |
|-------------------|---------------------------|------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------|------------------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| ปัจจัยด้านองค์การ | 7 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 8 | +1 | 0 | +1 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 9 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 10 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 11 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 12 | +1 | 0 | +1 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 13 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 14 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 15 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 16 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 17 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 18 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 19 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 20 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 21 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| | 22 | +1 | +1 | +1 | 1 | ผ่าน | |
| | ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | 1 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | | 2 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | | 3 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | | 4 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | | 5 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | | 6 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| 7 | | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |
| 8 | | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน | |

ตารางที่ 3.3 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (ต่อ)

| ตัวแปร | ลำดับ | การตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญประเมิน | | | ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา | ผลการ พิจารณา |
|---------------------------|-------|------------------------------------------------|----|----|-------------------------------------|------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | 9 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 10 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 11 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 12 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 13 | +1 | +1 | 0 | 0.67 | ผ่าน |
| | 14 | +1 | +1 | +1 | 1 | ผ่าน |
| | 15 | +1 | +1 | +1 | 1 | ผ่าน |

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha (ศิริชัย พงษ์พิชัย, 2556, น. 147) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น จะต้องมีความตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

| | |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | คือ 0.877 |
| ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การ | คือ 0.804 |
| ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | คือ 0.921 |
| ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ | คือ 0.918 |

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่กำหนดเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. เตรียมแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลให้เพียงพอและให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย
3. ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามตามประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 231 ชุด ในระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2562
4. ผู้วิจัยทำการตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากมีความสมบูรณ์ในการตอบจึงนำไปวิเคราะห์ต่อไป

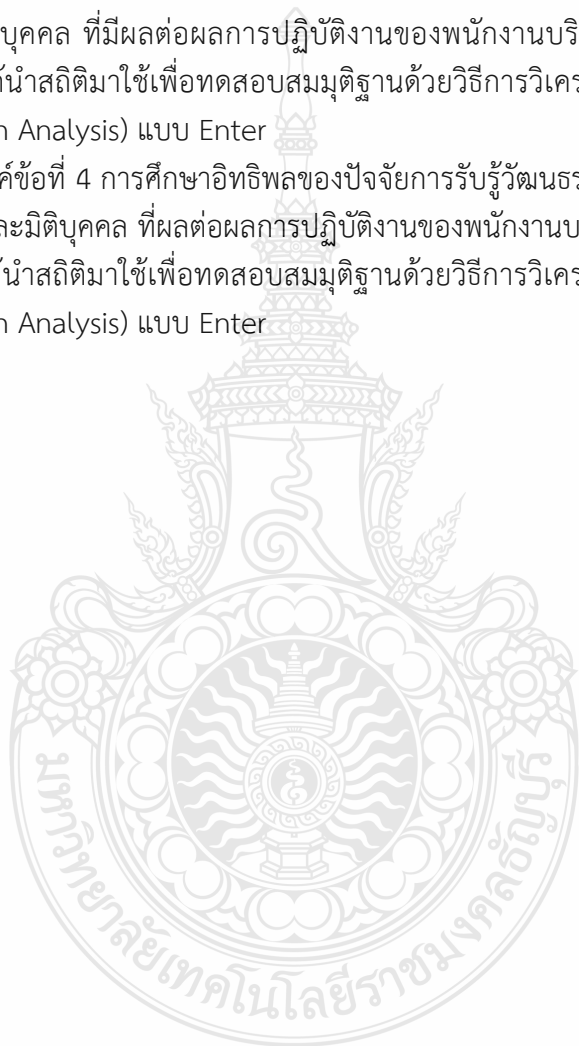
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาาระดับของ การรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบ ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ One-way ANOVA เพื่อเป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การ 3 ด้านประกอบด้วย อิทธิพลของความต้องการด้านงาน อิทธิพลของความต้องการด้านบทบาทและอิทธิพลของความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรม ทั้ง 3 ประกอบด้วย มิติการทำงาน มิติกลุ่ม และมิติบุคคล ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านองค์การ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระดับรายได้ อายุงาน ที่แตกต่างกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม โดยแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านปัจจัยด้านองค์การ (Organization Factors) โดยแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่มและกรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ One-way ANOVA เพื่อเป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

3. อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

| | | |
|-------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| n | หมายถึง | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย Mean |
| SD | หมายถึง | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| r | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย |
| R | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรว่าถูกต้องหรือไม่ |
| R ² | หมายถึง | กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ |
| Adjusted R ² | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว |
| a | หมายถึง | ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| b | หมายถึง | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight) |
| β | หมายถึง | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight) |
| Sig. | หมายถึง | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) |
| * | หมายถึง | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | หมายถึง | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------|------------|--------------|
| ชาย | 62 | 26.8 |
| หญิง | 169 | 73.2 |
| รวม | 231 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 และมีเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------|------------|--------------|
| 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | 171 | 74.0 |
| 2. ปริญญาตรี | 57 | 24.7 |
| 3. สูงกว่าปริญญาตรี | 3 | 1.3 |
| รวม | 231 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และน้อยที่สุดเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา

| สาขาที่สำเร็จการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------------------------|------------|--------------|
| 1. สาขาวิชาชีพด้านช่างเทคนิค อุตสาหกรรม (ปวช, ปวส) | 72 | 31.2 |
| 2. สาขาอื่น ๆ (ม. 6 หรือต่ำกว่า) | 159 | 68.8 |
| รวม | 231 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างสาขาที่สำเร็จการศึกษามีเพียง 2 กลุ่มคือ สาขาอื่น ๆ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาสาขาวิชาชีพด้านการบริหารการจัดการคอมพิวเตอร์ ธุรกิจบัญชีหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 มีเพียง 2 สาขา ที่สำเร็จการศึกษา เท่านั้น

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้

| ระดับรายได้ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------------|
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 89 | 38.5 |
| 20,001 - 25,000 บาท | 44 | 19.0 |
| 25,001 - 30,000 บาท | 85 | 36.9 |
| มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป | 13 | 5.6 |
| รวม | 231 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา มีระดับรายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และน้อยที่สุดเป็นมีระดับรายได้มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

| อายุการทำงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------|------------|------------|
| 1 -3 ปี | 79 | 34.2 |
| 4 - 6 ปี | 65 | 28.1 |
| 7 - 10 ปี | 57 | 24.7 |
| 10 ปี ขึ้นไป | 30 | 13.0 |
| รวม | 231 | 100 |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 -3 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมา มีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และน้อยที่สุดเป็นมีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม

การวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้ศึกษาประเมินข้อมูลในมิติการทำงาน ในมิติกลุ่ม และในมิติบุคคล การวิเคราะห์แสดงตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--------------------------|------------------|--------------|------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 1. มิติการทำงาน | 4.298 | 0.823 | มากที่สุด | (3) |
| 2. มิติกลุ่ม | 4.770 | 0.560 | มากที่สุด | (1) |
| 3. มิติบุคคล | 4.744 | 0.497 | มากที่สุด | (2) |
| ภาพรวม | 4.450 | 0.695 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.450, SD=0.695) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.770, SD=0.560) รองลงมาเป็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.744, SD=0.497) และลำดับที่น้อยที่สุด คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.298, SD=0.823)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน

| มิติการทำงาน | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | | | |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------|------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 1. มีเป้าหมายก่อนเริ่มงานทุกครั้งเพื่อให้งานสำเร็จ | 4.820 | 0.606 | มากที่สุด | (5) |
| 2. ลำดับความสำคัญของงานก่อนเริ่มงานเสมอ | 4.870 | 0.494 | มากที่สุด | (2) |
| 3. การวางแผนที่ชัดเจนจะทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด | 4.850 | 0.523 | มากที่สุด | (4) |
| 4. ความเข้าใจในงานจะทำให้ท่านทำงานปลอดภัยและคุณภาพ | 4.910 | 0.408 | มากที่สุด | (1) |
| 5. กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานมีความจำเป็นที่นำไปสู่ความสำเร็จ | 4.750 | 0.664 | มากที่สุด | (6) |
| 6. รับรู้ข้อควรระวังเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำของปัญหา | 4.860 | 0.509 | มากที่สุด | (3) |
| ภาพรวม | 4.771 | 0.561 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.771$, $SD=0.561$) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจในงานจะทำให้ท่านทำงานปลอดภัย และมีคุณภาพค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.910$, $SD=0.408$) รองลงมาเป็น ลำดับความสำคัญของงานก่อนเริ่มงานเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.870$, $SD=0.494$) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานมีความจำเป็นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.750$, $SD=0.664$)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม

| มิติกลุ่ม | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | | | |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------|------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 7. การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในแผนก | 4.900 | 0.427 | มากที่สุด | (2) |
| 8. การตัดสินใจร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็นต่อทีม | 4.880 | 0.478 | มากที่สุด | (3) |
| 9. การทำงานตามมติส่วนใหญ่ของกลุ่มเป็นเรื่องที่ดี | 4.670 | 0.766 | มากที่สุด | (5) |
| 10. เมื่อเกิดข้อสงสัยจากการทำงานท่านถามทันที | 4.820 | 0.634 | มากที่สุด | (4) |
| 11. ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับแรก | 4.930 | 0.366 | มากที่สุด | (1) |
| 12. สมาชิกในองค์การท่านร่วมกันอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานแก่องค์การ | 4.670 | 0.810 | มากที่สุด | (6) |
| ภาพรวม | 4.744 | 0.497 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.744$, $SD=0.497$) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.93$, $SD=0.366$) รองลงมาเป็น การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในแผนกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.90$,

SD=0.427) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น สมาชิกในองค์การท่านร่วมกันอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานแก่องค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.67, SD=0.810)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล

| มิติบุคคล | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | | | |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------|------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 13. คนที่ศึกษาหาความรู้ในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จเสมอ | 4.750 | 0.664 | มากที่สุด | (3) |
| 14. ความสำคัญกับปัญหาของพนักงานในองค์การเสมอ | 4.800 | 0.600 | มากที่สุด | (1) |
| 15. มีอิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาทางานที่ได้รับมอบหมาย | 4.130 | 1.078 | มากที่สุด | (6) |
| 16. คนที่ทำงานได้หลายด้านจะสร้างประโยชน์ให้องค์การมากที่สุด | 4.760 | 0.680 | มากที่สุด | (2) |
| 17. การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นจากองค์การ | 4.680 | 0.781 | มากที่สุด | (4) |
| 18. ท่านได้รับการประเมินและแจ้งถึงศักยภาพการทำงานของตนเอง | 4.480 | 0.955 | มากที่สุด | (5) |
| ภาพรวม | 4.450 | 0.695 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติบุคคล โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.450, SD=0.695) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านให้ความสำคัญกับปัญหาของพนักงานในองค์การเสมอค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.800, SD=0.600) รองลงมาเป็น คนที่ทำงานได้หลายด้านจะสร้างประโยชน์ให้องค์การมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.760, SD=0.680) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาทางานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.130, SD=1.078)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านปัจจัยด้านองค์การ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ ผู้ศึกษาประเมินข้อมูลความต้องการด้านงาน ความต้องการด้านงาน ความต้องการด้านบทบาท ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การวิเคราะห์แสดงตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

| ปัจจัยด้านองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--------------------------------------------|------------------|--------------|-----------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 1. ความต้องการด้านงาน | 3.806 | 0.550 | เห็นด้วย | (1) |
| 2. ความต้องการด้านบทบาท | 3.373 | 0.633 | เห็นด้วย | (3) |
| 3. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.495 | 0.510 | เห็นด้วย | (2) |
| ภาพรวม | 3.558 | 0.440 | เห็นด้วย | |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.558, SD=0.440) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการด้านงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =0.550, SD=0.550) รองลงมาเป็น ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.495, SD=0.510) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น ความต้องการด้านบทบาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.373, SD=0.633)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ความต้องการด้านงาน

| ปัจจัยด้านองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| ความต้องการด้านงาน | | | | |
| 1. อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย | 3.780 | 0.778 | เห็นด้วย | (4) |
| 2. เข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงาน | 4.030 | 0.659 | เห็นด้วยมากที่สุด | (2) |
| 3. ความกดดันที่จะต้องเข้าใจเทคโนโลยีตลอดเวลา | 3.450 | 0.926 | เห็นด้วย | (7) |
| 4. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน | 4.010 | 0.769 | เห็นด้วยมากที่สุด | (3) |
| 5. เตรียมวัสดุอุปกรณ์ไว้ล่วงหน้า พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน | 3.770 | 0.905 | เห็นด้วย | (5) |
| 6. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสง เสียงและอากาศที่เหมาะสม | 3.550 | 1.007 | เห็นด้วย | (6) |
| 7. องค์กรมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ | 4.050 | 0.767 | เห็นด้วยมากที่สุด | (1) |
| ภาพรวม | 3.806 | 0.550 | เห็นด้วย | |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} = 3.806, SD=0.550) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีองค์การมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.050, SD=0.767) รองลงมาเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} 4.030, SD=0.659) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น มีความกดดันที่จะต้องเข้าใจเทคโนโลยีตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.450, SD=0.926)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ความต้องการด้านบทบาท

| ปัจจัยด้านองค์การ ความต้องการด้านบทบาท | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-----------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 8. งานที่ท่านทำมีความคลุมเครือไม่น่าเกี่ยวกับบทบาท ความรับผิดชอบ | 3.120 | 0.929 | เห็นด้วย | (6) |
| 9. การทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงถือว่าเป็นหน้าที่ | 4.040 | 0.785 | เห็นด้วย มากที่สุด | (1) |
| 10. งานที่ท่านทำเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ | 3.850 | 0.727 | เห็นด้วย | (2) |
| 11. ความสับสนในบทบาทหรือวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ | 3.250 | 0.945 | เห็นด้วย | (5) |
| 12. ไม่มีอำนาจใด ๆ ในการสั่งการ ในงานที่ท่านทำ | 3.240 | 0.969 | เห็นด้วย | (3) |
| 13. ต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันโดยไม่จัดลำดับงาน | 2.820 | 1.160 | เห็นด้วย | (7) |
| 14. สามารถตัดสินใจงานต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ | 3.290 | 0.927 | เห็นด้วย | (4) |
| ภาพรวม | 3.374 | 0.633 | เห็นด้วย | |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านบทบาท โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.374$, $SD=0.633$) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงถือว่าเป็นหน้าที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X}=4.040$, $SD=0.785$ รองลงมาเป็น งานที่ท่านทำเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.850$, $SD=0.727$) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น ต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันโดยไม่จัดลำดับงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=2.820$, $SD=1.160$)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

| ปัจจัยด้านองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------|-----------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 15. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน | 4.080 | 0.715 | เห็นด้วย มากที่สุด | (2) |
| 16. ท่านมักกลังเลหรืออายที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานในที่ทำงาน | 2.740 | 1.051 | ไม่แน่ใจ | (7) |
| 17. รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน | 2.600 | 1.078 | ไม่แน่ใจ | (8) |
| 18. เพื่อนร่วมงานของท่านมักมองว่าท่านมีความสามารถ ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ | 2.850 | 1.017 | ไม่แน่ใจ | (6) |
| 19. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน | 3.610 | 1.053 | เห็นด้วย | (5) |

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)

| ปัจจัยด้านองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระดับความคิดเห็น | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|-------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 20. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน | 3.770 | 0.962 | เห็นด้วย | (4) |
| 21. บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน | 4.030 | 0.728 | เห็นด้วยมากที่สุด | (3) |
| 22. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน | 4.280 | 0.628 | เห็นด้วยมากที่สุด | (1) |
| ภาพรวม | 3.495 | 0.5104 | | |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.495$, $SD=0.510$) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.280$, $SD=0.628$) รองลงมาเป็น ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.080$, $SD=0.715$) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=2.600$, $SD=1.078$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ศึกษาประเมินข้อมูลปริมาณการผลิตคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน การวิเคราะห์แสดงตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--------------------------------------------|------------------|--------------|------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| ผลรวมระดับความคิดเห็นปริมาณการผลิต | 4.301 | 0.931 | มากที่สุด | (2) |
| ผลรวมระดับความคิดเห็นคุณภาพงาน | 4.203 | 0.994 | มากที่สุด | (3) |
| ผลรวมระดับความคิดเห็นความรวดเร็วในการทำงาน | 4.392 | 0.896 | มากที่สุด | (1) |
| ภาพรวม | 4.299 | 0.823 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.299$, $SD=0.823$) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรวดเร็วในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=392$, $SD=0.896$) รองลงมาเป็น ปริมาณการผลิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.301$, $SD=0.931$) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น คุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=203$, $SD=0.994$)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณการผลิต

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณการผลิต | ระดับความคิดเห็น | | | |
|-------------------------------------------------------------|------------------|--------------|------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 1. พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 3.980 | 0.625 | มาก | (1) |
| 2. ผลิตงานได้จำนวนตามที่หน่วยงานวางแผน | 3.970 | 0.621 | มาก | (2) |
| 3. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายการผลิตที่ไม่มากเกินไป | 3.610 | 0.872 | มาก | (5) |
| 4. ยอดการผลิตที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับเป้าหมาย | 3.910 | 0.643 | มาก | (4) |
| 5. สามารถทำยอดงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ถูกค่าต้องการ | 3.940 | 0.604 | มาก | (3) |
| ภาพรวม | 4.301 | 0.931 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณการผลิต โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} 4.301, SD=0.931) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.980, SD=0.625) รองลงมาเป็น ผลิตงานได้จำนวนตามที่หน่วยงานวางแผนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.970, SD=0.621) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น สามารถทำยอดงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ถูกค่าต้องการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.940, SD=0.604)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 6. หน่วยงานมีการควบคุมการทำงานได้ตามมาตรฐาน | 3.800 | 0.815 | มาก | (4) |
| 7. พนักงานมีคุณภาพการทำงานได้ตามมาตรฐานที่หน่วยงานได้กำหนด | 3.930 | 0.649 | มาก | (1) |
| 8. พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายและงานที่ได้มีคุณภาพสูง | 3.820 | 0.641 | มาก | (3) |
| 9. คุณภาพของงานที่ได้เป็นที่ยอมรับต่อลูกค้า | 3.840 | 0.680 | มาก | (2) |
| 10. คุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ลูกค้ายอมรับได้ | 3.380 | 0.934 | มาก | (5) |
| ภาพรวม | 4.203 | 0.994 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.203$, $SD=0.994$) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีคุณภาพการทำงานได้ตามมาตรฐานที่หน่วยงานได้กำหนดค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.930$, $SD=0.649$) รองลงมาเป็น คุณภาพของงานที่ได้เป็นที่ยอมรับต่อลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.301$, $SD=0.931$) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น คุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานก็ยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ลูกค้ายอมรับได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.203$, $SD=0.934$)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|------------------|-------|
| | \bar{X} | SD | แปลผล | ลำดับ |
| 11. พนักงานมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย | 3.930 | 0.586 | มาก | (3) |
| 12. จำนวนถูกต้องครบ รวดเร็ว และมีความเรียบร้อยของผลงานที่ดี | 3.890 | 0.656 | มาก | (5) |
| 13. พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด | 3.930 | 0.625 | มาก | (4) |
| 14. ไม่ทำให้เกิดการสูญเปล่าของเวลาในการทำงาน | 4.020 | 0.669 | มากที่สุด | (1) |
| 15. ปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับเป้าหมาย | 3.990 | 0.625 | มาก | (2) |
| ภาพรวม | 4.392 | 0.896 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.392$, $SD=0.896$) และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่ทำให้เกิดการสูญเปล่าของเวลาในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.020$, $SD=0.669$) รองลงมาเป็น ปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.990$, $SD=0.625$) และลำดับที่น้อยที่สุดเป็น จำนวนถูกต้องครบ รวดเร็ว และมีความเรียบร้อยของผลงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.890$, $SD=0.656$)

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐานผู้ค้นคว้าวิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระดับรายได้ และ อายุงาน ที่แตกต่างกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ที่แตกต่างกัน วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติสำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่าง

จากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกันโดยวิเคราะห์สถิติด้วย Independent samples t-test (t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามเพศ

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงาน | Independent samples t-test | | | | |
|-----------------------------------------|----------------------------|-----------|-------|-------|--------|
| | เพศ | \bar{X} | SD | t | Sig. |
| ปริมาณการผลิต | ชาย | 4.526 | 0.688 | 2.239 | 0.009* |
| | หญิง | 4.219 | 0.995 | | |
| คุณภาพงาน | ชาย | 4.390 | 0.852 | 1.747 | 0.058 |
| | หญิง | 4.134 | 1.035 | | |
| ความรวดเร็วในการทำงาน | ชาย | 4.642 | 0.708 | 2.597 | 0.004* |
| | หญิง | 4.301 | 0.941 | | |
| ผลรวมผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | ชาย | 4.519 | 0.708 | 2.495 | 0.006* |
| | หญิง | 4.218 | 0.941 | | |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด จำแนกตามเพศโดยภาพรวมพบว่า p-value เท่ากับ 0.0006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหมายความว่าการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพียงคุณภาพงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.058 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่าการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิตและด้านความรวดเร็วในการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.009 และ 0.004 ตามลำดับซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหมายความว่าการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณการผลิตและด้านความรวดเร็วแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด ที่แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มทำโดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงาน | One-Way ANOVA (F-test) | | | | |
|-----------------------------------------|------------------------|-----------|-------|-------|-------|
| | ระดับการศึกษา | \bar{X} | SD | F | Sig. |
| ปริมาณการผลิต | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.305 | 0.944 | 0.924 | 0.399 |
| | ปริญญาตรี | 4.253 | 0.909 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 5.000 | 0.000 | | |
| คุณภาพงาน | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.211 | 0.999 | 0.098 | 0.907 |
| | ปริญญาตรี | 4.168 | 0.993 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 4.400 | 1.039 | | |
| ความรวดเร็วในการทำงาน | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.393 | 0.904 | 0.329 | 0.720 |
| | ปริญญาตรี | 4.368 | 0.896 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 4.800 | 0.346 | | |
| ผลรวมผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.303 | 0.831 | 0.471 | 0.625 |
| | ปริญญาตรี | 4.263 | 0.818 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 4.733 | 0.462 | | |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ. พีริซัน จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า p-value เท่ากับ 0.625 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.399, 0.907, 0.720 ตามลำดับซึ่งทั้งหมด มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานหมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.3 สาขาที่สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ. พีริซัน จำกัด ที่แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มทำโดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา

| ผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ของพนักงาน | One-Way ANOVA (F-test) | | | | |
|---------------------------------------------|------------------------|-----------|-------|-------|-------|
| | สาขา | \bar{X} | SD | F | Sig. |
| ปริมาณการผลิต | วิชาชีพด้านการจัดการ | 4.417 | 0.753 | 1.611 | 0.206 |
| | สาขาอื่น ๆ | 4.249 | 0.999 | | |
| คุณภาพงาน | วิชาชีพด้านการจัดการ | 4.167 | 1.030 | 0.136 | 0.712 |
| | สาขาอื่น ๆ | 4.219 | 0.980 | | |
| ความรวดเร็วในการทำงาน | วิชาชีพด้านการจัดการ | 4.483 | 0.820 | 1.082 | 0.299 |
| | สาขาอื่น ๆ | 4.351 | 0.928 | | |
| ผลการปฏิบัติงาน | วิชาชีพด้านการจัดการ | 4.356 | 0.773 | 0.498 | 0.481 |
| | สาขาอื่น ๆ | 4.273 | 0.846 | | |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด จำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า p-value เท่ากับ 0.481 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่าการสำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.206, 0.712, 0.299 ตามลำดับซึ่งทั้งหมด มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่าการระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด ที่แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มทำโดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับรายได้

| ผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ของพนักงาน | One-Way ANOVA (F-test) | | | | |
|---------------------------------------------|-----------------------------------|-----------|-------|-------|---------------|
| | ระดับรายได้ | \bar{X} | SD | F | Sig. |
| ปริมาณการผลิต | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 4.312 | 0.912 | 1.282 | 0.281 |
| | 20,001 - 25,000 บาท | 4.509 | 0.779 | | |
| | 25,001 - 30,000 บาท | 4.174 | 1.014 | | |
| | มากกว่า 30,001 บาท | 4.354 | 0.932 | | |
| | ขึ้นไป | | | | |
| คุณภาพงาน | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 4.326 | 0.935 | 2.97 | 0.033* |
| | 20,001 - 25,000 บาท | 4.441 | 0.843 | | |
| | 25,001 - 30,000 บาท | 3.991 | 1.073 | | |
| | มากกว่า 30,001 บาท | 3.939 | 1.100 | | |
| | ขึ้นไป | | | | |
| ความรวดเร็วในการทำงาน | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 4.582 | 0.661 | 4.408 | 0.005* |
| | 20,001 - 25,000 บาท | 4.550 | 0.879 | | |
| | 25,001 - 30,000 บาท | 4.139 | 1.053 | | |
| | มากกว่า 30,001 บาท | 4.215 | 0.896 | | |
| | ขึ้นไป | | | | |
| ผลรวมผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 4.407 | 0.716 | 3.216 | 0.024* |
| | 20,001 - 25,000 บาท | 4.500 | 0.733 | | |
| | 25,001 - 30,000 บาท | 4.101 | 0.930 | | |
| | มากกว่า 30,001 บาท | 4.169 | 0.852 | | |
| | ขึ้นไป | | | | |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด จำแนกตามระดับรายได้ โดยภาพรวมพบว่า p-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ระดับรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงปริมาณการผลิตมีค่า p-value เท่ากับ 0.281 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่างว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อปริมาณการผลิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับรายได้ มาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม | \bar{X} | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | | |
|----------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|
| | | น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท | 20,001 - 25,000 บาท | 25,001 - 30,000 บาท | มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป |
| | | 4.407 | 4.500 | 4.101 | 4.169 |
| น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท | 4.407 | - | -0.093 (0.534) | 0.306 (0.014*) | 0.238 (0.325) |
| 20,001 - 25,000 บาท | 4.500 | - | - | 0.399 (0.009*) | 0.331 0.198 |
| 25,001 - 30,000 บาท | 4.101 | - | - | - | -0.068 (0.779) |
| มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป | 4.169 | - | - | - | - |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีรีซิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ ระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 20,001 - 25,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่าผู้ที่มี 25,001 - 30,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.306 ($p = 0.014$) และ 0.399 ($p = 0.009$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน | \bar{X} | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | | |
|----------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| | | น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท | 20,001 - 25,000 บาท | 25,001 - 30,000 บาท | มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป |
| | | 4.326 | 4.441 | 3.991 | 3.938 |
| น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท | 4.326 | - | -0.115 (0.525) | 0.335 (0.025*) | 0.387 (0.185) |
| 20,001 - 25,000 บาท | 4.441 | - | - | 0.450 (0.014*) | 0.502 (0.106) |
| 25,001 - 30,000 บาท | 3.991 | - | - | - | 0.052 (0.859) |
| มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป | 3.938 | - | - | - | - |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ ระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 20,001 - 25,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่าผู้ที่มี 25,001 - 30,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.335 ($p = 0.0125$) และ 0.450 ($p = 0.014$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน | \bar{X} | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | | |
|----------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| | | น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท | 20,001 - 25,000 บาท | 25,001 - 30,000 บาท | มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป |
| | | 4.582 | 4.550 | 4.139 | 4.215 |
| น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท | 4.582 | - | 0.032 (0.843) | 0.443 (0.001*) | 0.367 (0.160) |
| 20,001 - 25,000 บาท | 4.550 | - | - | 0.411 (0.012*) | 0.335 (0.228) |
| 25,001 - 30,000 บาท | 4.139 | - | - | - | -0.077 (0.770) |
| มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป | 4.215 | - | - | - | - |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรวดเร็ว ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิ่น จำกัด จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ ระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 20,001 - 25,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่าผู้ที่มี 25,001 - 30,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.443 ($p = 0.001$) และ 0.411 ($p = 0.012$) ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 1.5 อายุงานแตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิ่น จำกัด ที่แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มทำโดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม จำแนกตามอายุงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | อายุงาน | One-Way ANOVA (F-test) | | | |
|---------------------------|--------------|------------------------|-------|-------|---------------|
| | | \bar{X} | SD | F | Sig. |
| ปริมาณการผลิต | 1 -3 ปี | 4.423 | 0.777 | 1.686 | 0.171 |
| | 4 - 6 ปี | 4.354 | 0.968 | | |
| | 7 - 10 ปี | 4.232 | 0.987 | | |
| | 10 ปี ขึ้นไป | 4.000 | 1.073 | | |
| คุณภาพงาน | 1 -3 ปี | 4.408 | 0.888 | 3.431 | 0.018* |
| | 4 - 6 ปี | 4.206 | 0.984 | | |
| | 7 - 10 ปี | 4.158 | 1.026 | | |
| | 10 ปี ขึ้นไป | 3.740 | 1.096 | | |
| ความรวดเร็วในการทำงาน | 1 -3 ปี | 4.453 | 0.876 | 1.414 | 0.239 |
| | 4 - 6 ปี | 4.428 | 0.851 | | |
| | 7 - 10 ปี | 4.432 | 0.896 | | |
| | 10 ปี ขึ้นไป | 4.080 | 1.018 | | |
| ผลรวมผลการปฏิบัติงาน | 1 -3 ปี | 4.428 | 0.714 | 2.649 | 0.050 |
| | 4 - 6 ปี | 4.329 | 0.856 | | |
| | 7 - 10 ปี | 4.274 | 0.808 | | |
| | 10 ปี ขึ้นไป | 3.940 | 0.972 | | |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมพบว่า p-value ไม่น้อยกว่า 0.050 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่าง อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงปริมาณการผลิตและด้านความรวดเร็วในการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.171 และ 0.239 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่าง อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปริมาณการผลิตและด้านความรวดเร็วในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

| ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน | \bar{X} | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | | |
|-------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| | | 1 - 3 ปี | 4 - 6 ปี | 7 - 10 ปี | 10 ปี ขึ้นไป |
| ด้านคุณภาพงาน | | 4.408 | 4.206 | 4.158 | 3.740 |
| 1 - 3 ปี | 4.408 | - | 0.201 (0.220) | 0.250 (0.143) | 0.668 (0.002*) |
| 4 - 6 ปี | 4.206 | - | - | 0.048 (0.786) | 0.466 (0.032*) |
| 7 - 10 ปี | 4.158 | - | - | - | 0.418 (0.060) |
| 10 ปี ขึ้นไป | 3.740 | - | - | - | - |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่ อายุงาน 1 - 3 ปี และอายุงาน 4 - 6 ปี มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไปโดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.668 ($p = 0.002$) และ 0.466 ($p = 0.032$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter โดยแบ่งสมมติฐานทั้ง 3 มิติ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2.1 มิติการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

สมมติฐานที่ 2.2 มิติกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

สมมุติฐานที่ 2.3 มิติบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด

ในการทดสอบสมมุติฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter ทดสอบสมมุติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Multiple regression analysis ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพยากรณ์กำหนดให้รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป คือ

$$\text{สูตร } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Y แทน สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

X แทน ค่าตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) จะใช้สัญลักษณ์ X1 สำหรับตัวแปรต้นตัวที่ 1

β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นจะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระจะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

E แทน ค่าความแตกต่างหรือค่าเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error)

สมการในรูปแบบของ(ประชากร)ผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

$$\text{การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ} = \beta_0 + \beta_1 \text{ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติการทำงาน} + \beta_2 \text{ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติกลุ่ม} + \beta_3 \text{ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติบุคคล}$$

สมการประมาณค่า

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

$$\text{การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ} = a + b_1 \text{ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติการทำงาน} + b_2 \text{ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติกลุ่ม} + b_3 \text{ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติบุคคล}$$

ตารางที่ 4.27 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (ตัวแปรอิสระ) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ตัวแปรตาม)

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | 0.560 | 0.314 | 0.305 | 0.687 |

ตารางที่ 4.27 พบว่าตัวแปรทุกตัวแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.560 มีค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 3 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 31% ส่วนที่เหลืออีก 69% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.687

ตารางที่ 4.28 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|----------------------------------------|----------------|------------|--------------|--------|---------------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -0.304 | 0.464 | | -0.656 | 0.513 |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | | | | | |
| 1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในมิติการทำงาน | 0.384 | 0.101 | 0.262 | 3.812 | 0.000* |
| 2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในมิติกลุ่ม | 0.416 | 0.127 | 0.251 | 3.272 | 0.001* |
| 3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในมิติบุคคล | 0.180 | 0.083 | 0.152 | 2.163 | 0.032* |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานบริษัท เอส.เอ พีซีซัน จำกัดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงานโดยมีค่า $B = 0.262$ มีค่า $p = 0.000$ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มโดยมีค่า $B = 0.251$ มีค่า $p = 0.001$ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลโดยมีค่า $B = 0.152$ มีค่า $p = 0.032$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ = $-0.304 + 0.384$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน) + 0.416 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม) + 0.180 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ = 0.262 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน) + 0.251 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม) + 0.152 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มและรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ. พีริซัน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (ตัวแปรอิสระ) และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต (ตัวแปรตาม)

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | 0.262 | 0.069 | 0.056 | 0.904 |

ตารางที่ 4.29 พบว่าตัวแปรทุกตัวแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.262 มีค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 3 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 6% ส่วนที่เหลืออีก 94% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.904

ตารางที่ 4.30 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณการผลิต | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------------------------|--------------------------------|------------|------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.321 | 0.497 | | 4.665 | 0.000 |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | | | | | |
| 1. ผลรวมระดับความคิดเห็น ในมิติการทำงาน | 0.155 | 0.122 | 0.092 | 1.266 | 0.207 |
| 2. ผลรวมระดับความคิดเห็น ในมิติกลุ่ม | 0.125 | 0.108 | 0.085 | 1.154 | 0.250 |
| 3. ผลรวมระดับความคิดเห็น ในมิติบุคคล | 0.278 | 0.143 | 0.152 | 1.940 | 0.054 |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต พบว่า พนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลโดยมีมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่ามีปัจจัยอื่นนอกเหนือจากการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มและ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิตของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.31 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (ตัวแปรอิสระ) และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน (ตัวแปรตาม)

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------------|-------------------------|-------------------------------|
| 1 | 0.259 | 0.067 | 0.055 | 0.966 |

ตารางที่ 4.31 พบว่าตัวแปรทุกตัวแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.259 มีค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 3 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 6% ส่วนที่เหลืออีก 94% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.966

ตารางที่ 4.32 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.092 | 0.531 | | 3.936 | 0.000 |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | | | | | |
| 1. ผลรวมระดับความคิดเห็น ในมิติการทำงาน | 0.316 | 0.131 | 0.175 | 2.421 | 0.016* |
| 2. ผลรวมระดับความคิดเห็น ในมิติกลุ่ม | 0.066 | 0.115 | 0.042 | 0.575 | 0.566 |
| 3. ผลรวมระดับความคิดเห็น ในมิติบุคคล | 0.195 | 0.153 | 0.100 | 1.277 | 0.203 |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน พบว่า

พนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงานโดยมีค่า $B = 0.175$ มีค่า $p = 0.016$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ = $- 2.092 + 0.316$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ = 0.175 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีรีซิชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (ตัวแปรอิสระ) และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน (ตัวแปรตาม)

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | 0.556 | 0.309 | 0.300 | 0.750 |

ตารางที่ 4.33 พบว่าตัวแปรทุกตัวแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.352 มีค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 3 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 11% ส่วนที่เหลืออีก 89% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.844

ตารางที่ 4.34 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|---------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -0.562 | 0.507 | | -1.110 | 0.268 |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | | | | | |
| 1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในมิติการทำงาน | 0.380 | 0.110 | 0.238 | 3.457 | 0.001* |
| 2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในมิติกลุ่ม | 0.461 | 0.139 | 0.256 | 3.324 | 0.001* |
| 3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในมิติบุคคล | 0.214 | 0.091 | 0.166 | 2.360 | 0.019* |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า

พนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงานโดยมีค่า $B = 0.238$ มีค่า $p = 0.001$ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม โดยมีค่า $B = 0.256$ มีค่า $p = 0.001$ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลโดยมีค่า $B = 0.166$ มีค่า $p = 0.019$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ = $-0.562 + 0.380$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน) + 0.461 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม) + 0.214 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ = 0.238 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน) + 0.256 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม) + 0.166 (ผลรวมระดับความคิดเห็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม และรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter โดยแบ่งสมมุติฐานทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 3.1 อิทธิพลของความต้องการด้านงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

สมมุติฐานที่ 3.2 อิทธิพลของความต้องการด้านบทบาทที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

สมมุติฐานที่ 3.3 อิทธิพลของความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

ในการทดสอบสมมุติฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter ทดสอบสมมุติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Multiple regression analysis ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพยากรณ์กำหนดให้รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป คือ

$$\text{สูตร } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Y แทน สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

X แทน ค่าตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) จะใช้สัญลักษณ์ X_1 สำหรับตัวแปรต้นตัวที่ 1

β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นจะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระจะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

e แทน ค่าความแตกต่างหรือคาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error)

สมการในรูปแบบของ (ประชากร) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อปัจจัยด้านองค์การ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

$$\text{ปัจจัยด้านองค์การ} = \beta_0 + \beta_1 \text{ความต้องการด้านงาน} + \beta_2 \text{ความต้องการด้านบทบาท} + \beta_3 \text{ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}$$

สมการประมาณค่า

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

$$\text{ปัจจัยด้านองค์การ} = a + b_1 \text{ความต้องการด้านงาน} + b_2 \text{ความต้องการด้านบทบาท} + b_3 \text{ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}$$

ตารางที่ 4.35 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ (ตัวแปรอิสระ) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ตัวแปรตาม)

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | 0.327 | 0.107 | 0.095 | 0.783 |

ตารางที่ 4.35 พบว่าตัวแปรทุกตัวแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.327 มีค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 3 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 10% ส่วนที่เหลืออีก 90% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.783

ตารางที่ 4.36 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยด้านองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.073 | 0.431 | | 4.811 | 0.000 |
| ปัจจัยด้านองค์การ | | | | | |
| 1. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน | 0.284 | 0.106 | 0.190 | 2.684 | 0.008* |
| 2. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านบทบาท | 0.113 | 0.094 | 0.087 | 1.203 | 0.230 |
| 3. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.219 | 0.124 | 0.136 | 1.764 | 0.079 |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า

พนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงานโดยมีค่า B = 0.190 มีค่า p = 0.008 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านองค์การ = 2.073 + 0.284 (ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านองค์การ = 0.190 (ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน)

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ (ตัวแปรอิสระ) และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต (ตัวแปรตาม)

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | 0.262 | 0.069 | 0.056 | 0.904 |

ตารางที่ 4.37 พบว่าตัวแปรทุกตัวแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิตมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.262 มีความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 3 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 6% ส่วนที่เหลืออีก 94% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.904

ตารางที่ 4.38 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.321 | 0.497 | | 4.665 | 0.000 |
| ปัจจัยด้านองค์การ | | | | | |
| 1. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน | 0.155 | 0.122 | 0.092 | 1.266 | 0.207 |
| 2. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านบทบาท | 0.125 | 0.108 | 0.085 | 1.154 | 0.250 |
| 3. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.278 | 0.143 | 0.152 | 1.940 | 0.054* |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิตพบว่า พนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซัน จำกัดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยมีค่า B = 0.152 มีค่า $p = 0.054$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณการผลิต

ปัจจัยด้านองค์การ = $2.321 + 0.278$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านองค์การ = 0.152 (ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์การทุกด้าน ได้แก่ มิติความต้องการ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น
จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ
(ตัวแปรอิสระ) และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน (ตัวแปรตาม)

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------------|----------------------------|-------------------------------|
| 1 | 0.259 | 0.067 | 0.055 | 0.966 |

ตารางที่ 4.39 พบว่าตัวแปรทุกตัวแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงานมี
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.259 มีค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปร
ทั้งหมดรวมกัน 3 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 6% ส่วนที่เหลืออีก 94% เกิดจากอิทธิพลของตัว
แปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.966

ตารางที่ 4.40 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัย
ด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุณภาพงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------|------------------------------|-------|---------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.092 | 0.531 | | 3.936 | 0.000 |
| ปัจจัยด้านองค์การ | | | | | |
| 1. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้าน องค์การความต้องการด้านงาน | 0.316 | 0.131 | 0.175 | 2.421 | 0.016* |
| 2. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้าน องค์การความต้องการด้านบทบาท | 0.066 | 0.115 | 0.042 | 0.575 | 0.566 |
| 3. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้าน องค์การความต้องการด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.195 | 0.153 | 0.100 | 1.277 | 0.203 |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นต้นสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุณภาพงาน พบว่าพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงานโดยมีค่า $B = 0.175$ มีค่า $p = 0.016$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุณภาพงาน

ปัจจัยด้านองค์การ = $2.092 + 0.316$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การ ความต้องการด้านงาน)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุณภาพงาน

ปัจจัยด้านองค์การ = 0.175 (ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการ ด้านงาน)

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน มีผล ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ (ตัวแปรอิสระ) และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน (ตัวแปรตาม)

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | 0.352 | 0.124 | 0.112 | 0.844 |

ตารางที่ 4.41 พบว่าตัวแปรทุกตัวแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.352 มีค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 3 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 11% ส่วนที่เหลืออีก 89% เกิดจาก อิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.844

ตารางที่ 4.42 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นต้นสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานความรวดเร็วในการทำงาน

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.805 | 0.464 | | 3.888 | 0.000 |
| ปัจจัยด้านองค์การ | | | | | |
| 1. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน | 0.382 | 0.114 | 0.234 | 3.343 | 0.001* |
| 2. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านบทบาท | 0.147 | 0.101 | 0.104 | 1.455 | 0.147 |
| 3. ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.183 | 0.134 | 0.104 | 1.370 | 0.172 |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นต้นสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานความรวดเร็วในการทำงานพบว่าพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน โดยมีค่า B = 0.234 มีค่า p = 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานความรวดเร็วในการทำงาน

ปัจจัยด้านองค์การ = 1.805 + 0.382 (ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานความรวดเร็วในการทำงาน

ปัจจัยด้านองค์การ = 3.343 (ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน)

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) โดยรวม

| ตัวแปรอิสระ | β | มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน |
|---------------------------------------------|---------|----------------------------------|
| 1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | | |
| 1.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติการทำงาน | 0.262 | ✓ |
| 1.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติกลุ่ม | 0.251 | ✓ |
| 1.3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติบุคคล | 0.152 | ✓ |
| 2. ปัจจัยด้านองค์การ | | |
| 2.1 ความต้องการด้านงาน | 0.190 | ✓ |
| 2.2 ความต้องการด้านบทบาท | 0.087 | - |
| 2.3 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.136 | - |
| ✓ แทน ยอมรับสมมุติฐาน | | |
| - แทน ปฏิเสธสมมุติฐาน | | |

จากการทดสอบสมมุติฐานโดยรวม พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การได้แก่การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติกลุ่ม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติบุคคล และปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

ตารางที่ 4.44 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) รายด้าน

| ตัวแปรอิสระ | β | มีผลต่อปริมาณการผลิต | β | มีผลต่อคุณภาพงาน | β | มีผลต่อความเร็วในการทำงาน |
|------------------------------|---------|----------------------|---------|------------------|---------|---------------------------|
| 1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | | | | | | |
| 1.1 มิติการทำงาน | 0.092 | - | 0.175 | ✓ | 0.238 | ✓ |
| 1.2 มิติกลุ่ม | 0.085 | - | 0.042 | - | 0.256 | ✓ |
| 1.3 มิติบุคคล | 0.152 | - | 0.100 | - | 0.166 | ✓ |
| 2. ปัจจัยด้านองค์การ | | | | | | |
| 2.1 ความต้องการด้านงาน | 0.092 | - | 0.175 | ✓ | 0.234 | ✓ |
| 2.2 ความต้องการด้านบทบาท | 0.085 | - | 0.042 | - | 0.104 | - |
| 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.152 | ✓ | 0.100 | - | 0.104 | - |
| ✓ แทน ยอมรับสมมุติฐาน | | | | | | |
| - แทน ปฏิเสธสมมุติฐาน | | | | | | |



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง“การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จ การศึกษา ระดับรายได้ อายุงาน ที่แตกต่างกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ในจังหวัดชลบุรี 231 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ จำนวน 18 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การของพนักงาน จำนวน 22 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ

5.1 สรุปผลการวิจัย

สำหรับการสรุปผลการวิจัยและการวิเคราะห์ที่ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและการวิเคราะห์ที่ได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 73.2 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.0 สำเร็จการศึกษามีเพียง 2 กลุ่มคือ สาขาอื่น ๆ จำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 68.8 ส่วนใหญ่มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.5 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ผู้ศึกษาประเมินข้อมูลในมิติการทำงาน ในมิติกลุ่ม และในมิติบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.450 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.695 โดยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.771 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.744 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.450 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.695

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านปัจจัยด้านองค์การ

ผู้ศึกษาประเมินข้อมูลความต้องการด้านงาน ความต้องการด้านงาน ความต้องการด้านบทบาท ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในบริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.558 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.440 โดยปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.806 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.550 ปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านบทบาท มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.374 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.633 ปัจจัยด้านองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.495 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.510

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผู้ศึกษาประเมินข้อมูลผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในบริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.299 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.823 โดยผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.301 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.931 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.203 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.994 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.392 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.896

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ พรีซิชั่น จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระดับรายได้ และ อายุงาน ที่แตกต่างกันต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากผลการศึกษาสมมุติฐานที่ 1 พบว่า

เพศ พนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิตและด้านความรวดเร็วในการทำงาน ยอมรับสมมุติฐานหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณการผลิตและด้านความรวดเร็วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชาย มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิตและด้านความรวดเร็วในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้าน ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งทั้งหมด มีค่ามากกว่าระดับ

นัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า งานฝ่ายผลิตไม่ได้แปรผันกับระดับการศึกษาเสมอไป แต่ต้องอาศัย การปฏิบัติและการเรียนรู้จากหน้างานด้วย

สาขาที่สำเร็จการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พบว่าปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความเร็วในการทำงานซึ่ง ทั้งหมด มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานหมายความว่าระดับการศึกษาที่ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน

ระดับรายได้ ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานจะออกมาดีได้นั้นขึ้นอยู่กับรายได้ของพนักงาน ด้วย

อายุงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมพบว่า มีค่าเท่ากับ หรือไม่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานหมายความว่าอายุงานที่แตกต่างกันมี ผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน และยังพบว่าปัจจัยด้าน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากสมมุติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรม องค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มและรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลที่มี อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต พบว่า พนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล มีปัจจัยอื่น นอกเหนือจากการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มและรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิตของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัดมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน สรุปได้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การใน มิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มและรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลที่มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธการ ก้านจักร (2015). ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์และ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ด้านความสอดคล้องต่อกันและด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องที่จะสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การให้เพิ่มมากขึ้น โดยทำการปฐมนิเทศเบื้องต้นในเรื่อง วัฒนธรรมขององค์การที่พนักงานควรรู้ ให้กับพนักงานได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ ว่าองค์การของตนเองนั้นมีลักษณะงานอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไรบ้าง และสามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาและเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ การที่พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถส่งผลโดยตรงให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้วทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ (Yakin and Erdil, 2012)

จากสมมุติฐานที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด สรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงานมีอิทธิพลต่อมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณการผลิต พนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยองค์การด้านความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยองค์การทุกด้าน ได้แก่ มิติความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุณภาพงาน พบว่าพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน สรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานความรวดเร็วในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ แสงสาย และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน Generation-Y: กรณีศึกษา บริษัท เอเซียเนส แอสแตนเลย์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด ปัจจัยด้านองค์การทั้ง 3 ด้านมีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน โดยธรรมชาติลักษณะนิสัย ต้องการความชัดเจนในการทำงาน มีความต้องการทำงานอย่างอิสระ มีหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบอย่างเด่นชัด มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ชอบแสวงหาสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ชอบความท้าทายในการทำงาน รวมถึงการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานโดยการที่ได้ทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องเผชิญและต้องปรับสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับแผนนโยบายของบริษัท คือ การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการเปลี่ยนเพื่อนร่วมงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ดังนั้นจากข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อนำมาช่วยพัฒนาเสริมสร้างให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้นได้กล่าว คือ

1. การปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปริมาณการผลิตและด้านความรวดเร็วแตกต่างกัน องค์การควรมีการบริหารเรื่องเพศโดยจัดให้ความรู้ในการวางแผนงาน และทักษะในการทำงาน ให้เพศชายและเพศหญิงมีความสามารถไม่ต่างกัน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน องค์การควรมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงาน ตามโครงสร้างองค์การ ตามโครงสร้างเงินเดือนให้ชัดเจน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการกำหนดช่องทางก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งเป็นวิธีที่จะดึงดูดและธำรงรักษาบุคคลกรให้มีความกระตือรือร้นในอาชีพของตน

1.3 ผู้บังคับบัญชาในแต่ละสายการผลิตควรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าโดยการให้ความรู้และการฝึกอบรมในเทคนิคต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

1.4 ผู้บริหารองค์การควรให้ความสนใจกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ไม่น้อยโดยวิธีการให้ผลตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการหรือหลักประกันอื่น ๆ เพื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ที่ได้อ้างอิงการศึกษาของ ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเดโเลอร์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำและบริษัทมีมาตรฐานกำหนดการทำงานที่ชัดเจนทำให้พนักงานปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

2. การปรับปรุงและพัฒนาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มและรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มและรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การกำหนดเป้าหมายก่อนเริ่มงาน ลำดับความสำคัญของงานก่อนเริ่ม การวางแผนงานที่ชัดเจน ความเข้าใจในงาน การป้องกันการเกิดซ้ำของปัญหา การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจร่วมกัน การศึกษาหาความรู้ในการทำงาน เพิ่มสามารถให้ทำงานได้หลายด้าน ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำมาพัฒนาให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวงศ์ณา เอกอัจฉริยา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเคลียดกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานชายโทรศัพย์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวและแบบราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวก

3. การปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านองค์การ

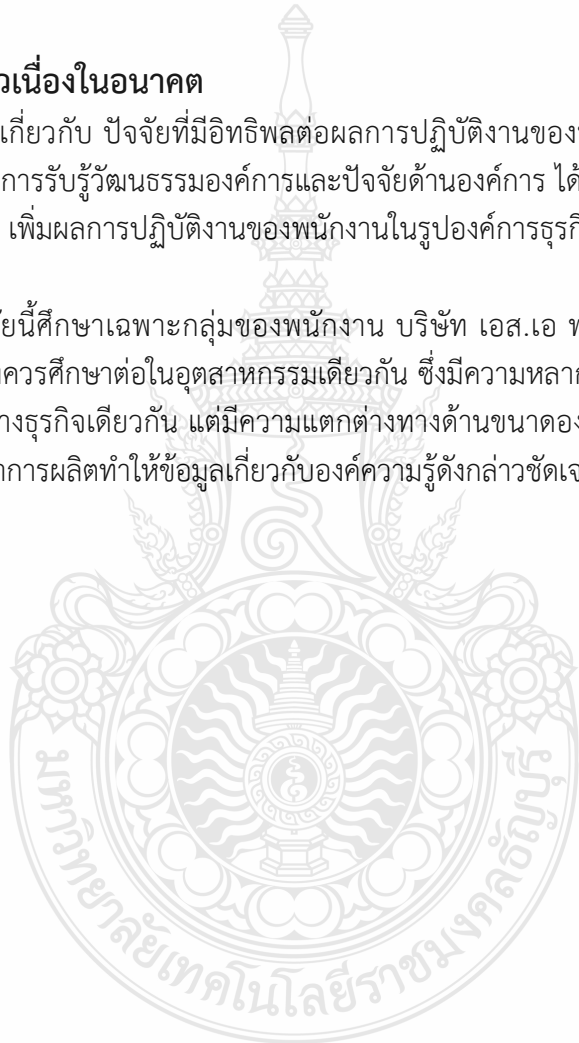
จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าปัจจัยด้านองค์การด้านความต้องการด้านงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพียงด้านเดียว ผู้บริหาร และหัวหน้าหน่วยงานควรให้อิสระในการทำงาน

อย่างเต็มที่และคอยให้คำแนะนำแก่พนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ แสงสาย และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน Generation-Y: กรณีศึกษา บริษัท เอเชียนสแตนเลย์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ปัจจัยด้านองค์การทั้ง 3 ด้านมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน โดยธรรมชาติลักษณะนิสัย ต้องการความชัดเจนในการทำงาน มีความต้องการทำงานอย่างอิสระ มีหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบอย่างเด่นชัด มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ชอบแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ชอบความท้าทายในการทำงาน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 เรื่องเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยังมีประเด็นอื่นที่น่าสนใจนอกเหนือจากการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การสร้างความผูกพันในสถานที่ทำงาน เป็นต้น เพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานในรูปองค์การธุรกิจ งานวิจัยในอนาคตจึงควรเข้าถึงประเด็นดังกล่าว

5.4.2 งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด ซึ่งเป็นธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมจึงควรศึกษาต่อในอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งมีความหลากหลายทางธุรกิจ เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างธุรกิจเดียวกัน แต่มีความแตกต่างทางด้านขนาดองค์การ การบริหารงาน และชนิดของผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิตทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ดังกล่าวชัดเจนยิ่งขึ้น

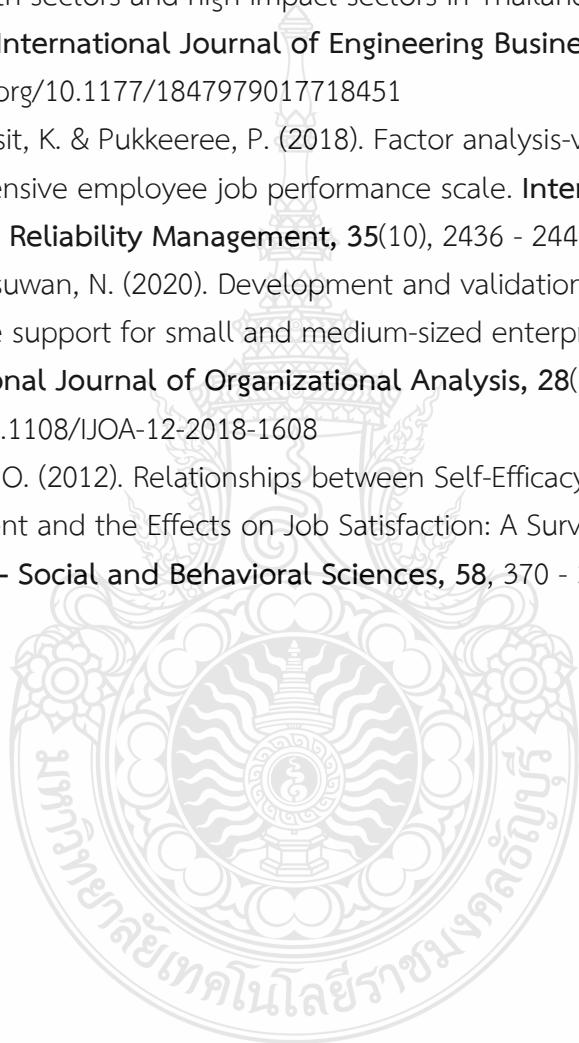


บรรณานุกรม

- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์
- นิ่มนวน ทองแสน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(2), 121 - 132.
- ยูทธการ ก้านจักร และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2558). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 3(6), 74 - 88.
- รัตนสุคนธ์ สมณี. (2557). **ความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์กร: กรณีศึกษาของอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- วรางคณา เอกอัจฉริยา และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานขายโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(14), 77 - 95.
- ศศิธร ทิพโชติ. (2557). จริยธรรมในองค์การและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 343 - 361.
- สรวรรยา ศรีสันติสุข และธีรพงษ์ บุญรักษา. (2018). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานชาวพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 2368 - 2385.
- สุดา ประทวน และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทัศนคติต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(14), 124 - 145.
- อมรรัตน์ แสงสาย และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2559). ปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน Generation Y: กรณีศึกษาบริษัท เอเชียเนสแตนเลย์ อินเทอร์เน็ตในชั้นเนล จำกัด. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 8(2), 111 - 116.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 95 - 121.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Na-Nan, K. (2019). Employee work adjustment scale for small and medium-sized enterprises in Thailand. **International Journal of Quality & Reliability Management**, **36**(8), 1284 - 1300. doi.org/10.1108/IJQRM-07-2018-0178
- Na-Nan, K. Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2017). Performance management in SME high-growth sectors and high-impact sectors in Thailand: Mixed method research. **International Journal of Engineering Business Management**, **9**, 1 - 8. doi.org/10.1177/1847979017718451
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K. & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. **International Journal of Quality & Reliability Management**, **35**(10), 2436 - 2449.
- Na-Nan, K. & Wongsuwan, N. (2020). Development and validation of perceived workplace support for small and medium-sized enterprise employees. **International Journal of Organizational Analysis**, **28**(1), 243 - 259. doi.org/10.1108/IJOA-12-2018-1608
- Yakin, M. and Erdil, O. (2012). Relationships between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, **58**, 370 - 378.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรโครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ เพื่อนำไปใช้ในทางวิชาการ นำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีความเสียหายใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน/หน่วยงานของท่านแต่ประการใด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

1. แบบสอบถามเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การของพนักงาน จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้ (แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 หน้า)

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด เป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้

ด้วยความนับถือ
นาย สุรเสกข์ พินราช

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลของท่าน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. สาขาที่จบการศึกษา

- สาขาวิชาชีพด้านการบริหารและการจัดการ (ปวช, ปวส)
 สาขาวิชาชีพด้านช่างเทคนิคอุตสาหกรรม (ปวช, ปวส)
 สาขาบริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์และสาขาอื่นๆ (ป. ตรี ขึ้นไป)
 สาขาอื่น ๆ (ม. 6 หรือต่ำกว่า)

4. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,000 - 20,000 บาท
 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท
 มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1 -3 ปี
 4 - 6 ปี 7 - 10 ปี
 10 ปี ขึ้นไป



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่มและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ ให้ตรงกับความเป็นจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ประเด็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติการทำงาน | | | | | |
| 1. ท่านคิดว่ามีเป้าหมายก่อนเริ่มงานทุกครั้งเพื่อให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 2. ท่านคิดว่าลำดับความสำคัญของงานก่อนเริ่มงานเสมอ | | | | | |
| 3. ท่านคิดว่าการวางแผนงานที่ชัดเจนจะทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด | | | | | |
| 4. ท่านคิดว่าความเข้าใจในงานจะทำให้ท่านทำงานปลอดภัยและมีคุณภาพ | | | | | |
| 5. ท่านคิดว่ากฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานมีความจำเป็นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ | | | | | |
| 6. ท่านรับรู้ข้อควรระวังเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำของปัญหา | | | | | |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติกลุ่ม | | | | | |
| 7. ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในแผนก | | | | | |
| 8. ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็นต่อทีม | | | | | |
| 9. ท่านคิดว่าการทำงานตามมติส่วนใหญ่ของกลุ่มเป็นเรื่องที่ดี | | | | | |
| 10. เมื่อเกิดข้อสงสัยจากการทำงานท่านถามทันที | | | | | |
| 11. ท่านคิดว่าท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับแรก | | | | | |
| 12. ท่านคิดว่าสมาชิกในองค์การท่านร่วมกันอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานแก่องค์การ | | | | | |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติบุคคล | | | | | |
| 13. ท่านคิดว่าท่านเป็นคนที่ศึกษาหาความรู้ในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จเสมอ | | | | | |
| 14. ท่านคิดว่าท่านให้ความสำคัญกับปัญหาของพนักงานในองค์การเสมอ | | | | | |
| 15. ท่านคิดว่าท่านมีอิสระในการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาที่ท่านได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 16. ท่านคิดว่าคนที่ทำงานได้หลายด้านจะสร้างประโยชน์ให้องค์การมากที่สุด | | | | | |
| 17. ท่านได้รับการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นจากองค์การ | | | | | |
| 18. ท่านคิดว่าท่านได้รับการประเมินและแจ้งถึงศักยภาพการทำงานของตนเอง | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การของพนักงาน บริษัท เอส.เอ พีริซิชั่น จำกัด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ ให้ตรงกับความเป็นจริง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

| ประเด็นปัจจัยด้านองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านงาน | | | | | |
| 1. ท่านได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 2. ท่านเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงาน | | | | | |
| 3. ท่านมีความกดดันที่จะต้องเข้าใจเทคโนโลยีตลอดเวลา | | | | | |
| 4. องค์การของท่านมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5. องค์การของท่านเตรียมวัสดุอุปกรณ์ไว้ล่วงหน้า พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 6. ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสง เสียง และอากาศที่เหมาะสม | | | | | |
| 7. ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีองค์การมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ | | | | | |
| ปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านบทบาท | | | | | |
| 8. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความคลุมเครือไม่น่าเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ | | | | | |
| 9. ท่านคิดว่าการทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงถือว่าเป็นหน้าที่ | | | | | |
| 10. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ | | | | | |
| 11. ท่านคิดว่ามีความสับสนในบทบาทหรือวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ | | | | | |
| 12. ท่านคิดว่าท่านไม่มีอำนาจใด ๆ ในการสั่งการ ในงานที่ท่านทำ | | | | | |
| 13. ท่านคิดว่าต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันโดยไม่จัดลำดับงาน | | | | | |
| 14. ท่านคิดว่าท่านสามารถตัดสินใจงานต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ | | | | | |
| ปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | | | | | |
| 15. ท่านคิดว่าท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 16. ท่านคิดว่าท่านมักลังเลหรืออายที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน | | | | | |
| 17. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 18. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมักมองว่าท่านมีความสามารถไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ | | | | | |

| ปัจจัยด้านองค์การความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 20. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 21. ท่านคิดว่าบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน | | | | | |
| 22. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับกรปฏิบัติงานของท่านให้ครบสมบูรณ์

ทุกข้อ (เลือกเพียง 1 คำตอบ) 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปริมาณการผลิต | | | | | |
| 1. ท่านคิดว่าพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 2. ท่านคิดว่าผลิตรงานได้จำนวนตามที่หน่วยงานวางแผน | | | | | |
| 3. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายการผลิตที่ไม่มากเกินไป | | | | | |
| 4. ท่านคิดว่ายอดการผลิตที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ เมื่อเทียบกับเป้าหมาย | | | | | |
| 5. ท่านคิดว่าสามารถทำยอดงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ | | | | | |
| คุณภาพงาน | | | | | |
| 6. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการควบคุมการทำงานได้ตามมาตรฐาน | | | | | |
| 7. ท่านคิดว่าพนักงานมีคุณภาพการทำงานได้ตามมาตรฐานที่หน่วยงานได้กำหนด | | | | | |
| 8. ท่านคิดว่าพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายและงานที่ได้มีคุณภาพสูง | | | | | |
| 9. ท่านคิดว่าคุณภาพของงานที่ได้เป็นที่ยอมรับต่อลูกค้า | | | | | |
| 10. ท่านคิดว่าคุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ลูกค้ายอมรับได้ | | | | | |
| ความรวดเร็วในการทำงาน | | | | | |
| 11. ท่านคิดว่าพนักงานมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |

| ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. ท่านคิดว่าจำนวนลูกค้าต้องครบ รวดเร็ว และมีความเรียบร้อยของผลงานที่ดี | | | | | |
| 13. ท่านคิดว่าพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด | | | | | |
| 14. ท่านไม่ทำให้เกิดการสูญเปล่าของเวลาในการทำงานเพราะหน่วยงานมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลาลดความสูญเปล่า | | | | | |
| 15. ท่านปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับเป้าหมาย | | | | | |

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามขอให้ท่าน
เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานและชีวิตสืบไป



ประวัติผู้เขียน

| | |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ - สกุล | นายสุรเสกข์ พินราช |
| วัน เดือน ปีเกิด | 29 กันยายน 2529 |
| ที่อยู่ | 95/7 ม.1 ต.หนองซำซาก อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี 20170 |
| การศึกษา | ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก |
| ประสบการณ์ทำงาน | ผู้จัดการโรงงาน บริษัท เอส. เอ. พีริซัน จำกัด พ.ศ. 2549 ถึงปัจจุบัน |
| เบอร์โทรศัพท์ | 089 - 241 - 3588 |
| อีเมล | surasek_p@mail.rmutt.ac.th surasek2909@gmail.com |

