

วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล  
ในจังหวัดสุพรรณบุรี  
Organizational Culture and Job Performance of Sugar Factory Staff  
in Suphanburi Province

ดลฤดี ปานดวง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Donrudee Pandoung

E-mail: popdonor-med@Hotmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 275 คน ใช้วิธีการเก็บตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร และแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ค่า F ในการทดสอบ หาคความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffé's และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีสถานภาพโสด และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี

ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับดี มาก

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และควรมีการวางแผน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study organizational culture and job performance of sugar factory staff in Suphanburi province 2) to compares the job performance of sugar factory staff in Suphanburi province classified by personal factor and 3) to study the relationship between organizational culture and job performance of sugar factory staff in Suphanburi province.

The population of this research was 275 sugar factory staff in Suphanburi province were selected the convenience sampling techniques. The data were collected using the personal factor questionnaire, organizational culture questionnaire, and job performance questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation as well as the hypothesis was tested using independent t-test and one-way ANOVA. The F-test and Scheffé's multiple comparison method were also used. The statistics for relationship analysis was the Chi-square test.

Most of the respondents are female, aged between 20-29 years, graduated with a bachelor's degree or higher, income between 15,001-30,000 baht/month, single and having been working for the factory for 1-5 years.

The results of the study on the organizational culture and job performance as a whole average were at an excellent level.

The compare results of the study found that the staff with different in sex, age, education level, average monthly income, marital status and work experience had a different effect on job performance at a significant level of 0.05.

The analysis results of the relationship found that the organizational culture related the same direction and low level to job performance of sugar factory staff in Suphanburi province at a significant level of 0.05.

The recommendations from the study are that administrator should focus on developing staff with different in personal factor and should be encouraging staff to follow the organizational culture. Because these factors have an impact on job performance.

**Keywords:** Organizational culture, Job performance, Sugar factory staff

## บทนำ

การแข่งขันทางธุรกิจในตลาดโลกของยุคโลกาภิวัตน์ มีความรุนแรงอย่างมาก ทำให้เกิดผลกระทบในหลายด้านทั้งเศรษฐกิจ การเมือง สังคม การบริหาร การจัดการ เทคโนโลยี การค้า การเงิน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความรู้ที่อยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กรให้สอดคล้องกับปัจจุบัน เพื่อความอยู่รอดตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการทำงานของตนอยู่เสมอ มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและค่านิยมในการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ก่อเกิดความยั่งยืนในองค์กร

การทำงานที่ประสบความสำเร็จต้องมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติ ทำให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคล กระบวนการทำงาน และความเป็นผู้นำในองค์กร จากค่านิยมและความเชื่อที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวในการปฏิบัติ หล่อหลอมให้เกิดความภาคภูมิใจ ความรักและผูกพันในองค์กร สามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริง ในการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะนำความสำเร็จให้เกิดทั้งระบบการบริหาร มีศักยภาพในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากความต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ ให้มีความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานองค์กร ช่วยให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความรู้ในการสร้างผลงาน พัฒนาความสามารถของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี

ในภาคธุรกิจ องค์กรที่ทำรายได้เข้าประเทศไทยในอันดับต้นๆ คือ ธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตร เนื่องจากธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรเป็นธุรกิจที่มีการใช้วัตถุดิบทางการเกษตร ซึ่งวัตถุดิบหลักมาจากปัจจัยทางธรรมชาติที่สามารถผลิตได้ภายในประเทศ ซึ่งสินค้าเกษตรที่เป็นสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มี

โอกาสในตลาดโลก และดาวเด่นในตลาดอาเซียน คือ อ้อย เป็นอุตสาหกรรมเกษตรที่ได้ผลิตภัณฑ์หลักเป็นน้ำตาลทราย และโรงงานน้ำตาล เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลมาอย่างยาวนาน ด้วยความมุ่งมั่นและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กลายเป็นองค์กรชั้นนำของประเทศที่มีมาตรฐานการดำเนินงานในระดับสากล ก้าวสู่เวทีการแข่งขันทางธุรกิจอันดับโลก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นองค์กรธุรกิจที่มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นหลักในการแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติ และนับว่าเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรนำมาศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างในการวางแผนการบริหาร ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เพิ่มศักยภาพของวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสืบต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

### **สมมติฐานของการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 880 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 275 คน ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรที่ใช้ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากร ตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ไม่เกินร้อยละ 5

2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ในการศึกษานี้ ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2562

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จผล

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ทำงาน ค่าใช้จ่าย และวิธีการ

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบวัฒนธรรมในองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

2. ทำให้ทราบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาลมิตรผล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งนำไปสู่การวางแผน ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและเพิ่มศักยภาพของ วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

3. เป็นข้อมูลสนับสนุนให้แก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน

### **การทบทวนวรรณกรรม**

#### **ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร**

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และรูปแบบ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่ยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

Richard L. Daft (2003, p. 367 อ้างถึงใน สิริวิมล ลือชา, 2556) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพ พบว่า ถ้าจัดค่านิยมองค์กร กลยุทธ์องค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ เกิดจากการผสมกันของ 2 มิติ ได้แก่ ระดับเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่นหรือความมั่นคงเพียงไร และระดับเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายในหรือเน้นภายนอกเพียงไร

วัฒนธรรมองค์กร 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว ผู้บริหารมุ่งสร้างค่านิยมขององค์กรใหม่ที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่ตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันที

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร องค์กรเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคลและการพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายให้ความสำคัญกับการทำงานแบบเชื่อมพนักงานทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน มีการแข่งขัน การเอาชนระหว่างพนักงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดและจะได้ผลตอบแทนสูงเป็นรางวัล

3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย องค์กรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก เน้นความต้องการของพนักงานเป็นหลักมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่นๆ องค์กรจึงมีบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารมุ่งสร้างความร่วมมือ การเอาใจใส่ การเอื้ออาทรพนักงานและลูกค้า ไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมแบบราชการ องค์กรให้ความสำคัญกับภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการให้เกิดความมั่นคง มุ่งเน้นวิธีการ ความมีระเบียบของการทำงาน ความเป็นเหตุผลการยึดปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ และการประหยัด ความสำเร็จเกิดจากความสามารถในการบูรณาการให้งานมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดแบบหนึ่งหรือการผสมผสาน ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ขององค์กรและความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอก อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีความสำเร็จสูง มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น จึงเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรงที่ต้องเลือกวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์กรที่นำไปสู่การประสบความสำเร็จต่อไป

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงใช้วัฒนธรรมองค์กร 4 แบบของ Richard L. Daft โดยเลือกวัฒนธรรมองค์กรแบบเดียว คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ เนื่องจากวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลาที่ใช้งาน การใช้ทรัพยากร การตัดสินใจแก้ไขปัญหา และการวางแผนจัดระบบงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และเหมาะสมในการนำมาใช้ทดสอบวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล จังหวัดสุพรรณบุรี

#### **ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยกระบวนการ เทคนิควิธีการที่เหมาะสมอย่างมีระบบ จัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าภายใต้มาตรฐานสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Petersen & Plowman (1953, อ้างถึงใน น้อมลาก แก้วชื่น, 2558) ได้ให้แบ่งประเภทของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็น 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพงาน หมายถึง คุณสมบัติของงาน/บริการ สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้

2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามคาดหวังขององค์กร

3. เวลาที่ใช้ทำงาน หมายถึง รวดเร็ว ความเหมาะสมกับงาน และผลงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน หรือใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนด โดยยังได้ผลตามที่ต้องการ

5. วิธีการ หมายถึง วิธีการดำเนินงานหรือกระบวนการในการทำงานต้องเหมาะสมกับงาน และค่าใช้จ่าย

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ (2560) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าและชุมชน มีความพร้อมในการตอบสนองอย่างมาก เพื่อสร้างความประทับใจ โดยสอดคล้องกับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรประเภทมุ่งเน้นผลสำเร็จ มีรูปแบบการแข่งขันที่เด่นชัด การปฏิบัติในเชิงรุก การพัฒนาดตนเอง การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การใส่ใจในคุณภาพ ตรวจสอบข้อมูลและส่งมอบงานที่มีความละเอียดรอบคอบ มีการพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดการยอมรับในประสิทธิภาพขององค์กร

รุ่งทิศา คำเบิกเครือ และบุญญาดา นาสมบูรณ์ (2560) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ในระดับสูง ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน ในระดับปานกลาง ตามลำดับ บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ ผลงานจึงออกมามีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อให้บุคลากรเติบโตในสายงาน และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะและต่อยอดประสบการณ์ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

### **วิธีดำเนินการวิจัย**

#### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามรายงานตนเองที่ได้ดำเนินการสร้างจากกรค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามปลายปิด จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ตามทฤษฎีของ Richard L. Daft โดยเลือกวัฒนธรรมองค์กรแบบเดียว คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม โดยสิริวิไล ลือชา (2556) จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างขึ้นโดยน้อมลาก แก้วชื่น (2558) ตามทฤษฎีของ Petersen & Plowman ดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ มีองค์ประกอบดังนี้ คุณภาพงาน, ปริมาณงาน, เวลาที่ใช้ทำงาน, ค่าใช้จ่าย, และวิธีการ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งออกโดยคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้จัดการฝ่ายบุคคลโรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามช่วงระยะเวลาที่วางแผนดำเนินการ ผู้วิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา อธิบายแบบสอบถาม และใช้เวลาในการซักถาม ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที โดยขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง และรอรับแบบสอบถามกลับ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

แบบสอบถามที่ครบสมบูรณ์จะนำมาลงข้อมูลและใช้โปรแกรมทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติที่ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและใช้บรรยายผลการวิจัย ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffé's

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)



## ผลการวิจัย

การสรุปผลการศึกษานำเสนอ 4 ส่วน ดังนี้

### 1. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา

การเก็บรวบรวมข้อมูลเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 95.2 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีสถานภาพโสด และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี

ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ องค์กรมุ่งแสวงหาความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.86$ ) ผู้บริหารเน้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ ( $\bar{X} = 4.55$ ) ยกย่องเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถและความชำนาญสูง ( $\bar{X} = 4.55$ ) องค์กรต้องการวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) ยกย่องเจ้าหน้าที่ที่เสนอวิธีการทำงานใหม่ เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงาน ( $\bar{X} = 4.45$ ) เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.36$ ) องค์กรมุ่งให้มีผลการดำเนินการที่ดีที่สุด เพื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ( $\bar{X} = 4.32$ ) องค์กรยึดถือวิธีการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง ( $\bar{X} = 4.30$ ) เจ้าหน้าที่ใช้วิธีการทำงานที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ ( $\bar{X} = 4.29$ ) เจ้าหน้าที่มีการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.27$ ) อยู่ในระดับดี ได้แก่ องค์กรมุ่งให้เกิดการแข่งขันระหว่างเจ้าหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.09$ ) และผู้บริหารมักมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ( $\bar{X} = 4.04$ ) ตามลำดับ

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ วิธีการ ( $\bar{X} = 4.36$ ) เวลาที่ใช้ทำงาน ( $\bar{X} = 4.24$ ) และปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.21$ ) ตามลำดับ อยู่ในระดับดี ได้แก่ คุณภาพงาน ( $\bar{X} = 4.19$ ) และค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.15$ ) อยู่ในระดับ ตามลำดับ

### 2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมาน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

- เพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- อายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 40-49 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 20-29 ปี

- ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และคุณภาพงาน สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช/ปวส/อนุปริญญา เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษาตอนต้น และเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช/ปวส/อนุปริญญา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านค่าใช้จ่าย สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษาตอนต้น

- รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และด้านเวลาที่ใช้ทำงาน สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ย 15,001-30,000 บาทต่อเดือน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านค่าใช้จ่าย สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

- สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ และเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

- ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน

### 3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จผล

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการทดสอบ คือ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

## 4. การสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

วัฒนธรรมองค์กรของโรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

องค์กรจะสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม ด้วยการให้ทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญ มีการลงมือปฏิบัติจริง จากการเข้าไปตรวจสอบพื้นที่ การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา มีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน ตรวจสอบการดำเนินงานให้ถูกต้องตามแนวทาง

วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จของโรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

องค์กรมีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างเข้มงวด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ด้วยการรักษามาตรฐาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความก้าวหน้าทั้งองค์กรและเจ้าหน้าที่ เน้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการทำงานเป็นทีม ยึดถือวิธีการทำงานตามความเป็นจริง ตรวจสอบความเป็นไปได้ และลงมือแก้ไขปัญหา

ประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

วัฒนธรรมองค์กร มีประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ข้อเสนอแนะของวัฒนธรรมองค์กรของโรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้บริหารควรสอบถามความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ นอกจากการสั่งงาน ควรมีสันนุชนทักทายความสามารถเฉพาะด้านของเจ้าหน้าที่ ให้เจ้าหน้าที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานของตนและประเมินผลการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบด้วยการประชุมรายสัปดาห์ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรตามความเหมาะสม ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างเคร่งครัด สร้างบรรยากาศความผ่อนคลายในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจทำงาน สร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียม การถ่ายทอดประสบการณ์ จัดกิจกรรมให้ความรู้ และเพิ่มสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ เพื่อประโยชน์ต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เกิดผลดีต่อเจ้าหน้าที่และองค์กร ให้มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## บทสรุปและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ทราบผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผล โดยอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

**การอภิปรายผลการวิจัยปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี**  
พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับดี  
มาก

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้อมลาภ แก้วชื่น (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษา  
วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท A พบว่า  
พนักงานให้ความสำคัญในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานเป็นอันดับหนึ่ง โดยพนักงานเห็นว่าองค์กรมีการส่งเสริม  
ให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่นที่สุดขององค์กร  
ประสานความร่วมมือเรียนรู้กันเป็นทีม ในการสร้างภาวะผู้นำทุกระดับ

**การอภิปรายผลการวิจัยปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัด  
สุพรรณบุรี** พบว่า ปัจจัยปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี  
ในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านวิธีการ ด้านเวลาที่ใช้  
ทำงาน ด้านปริมาณงาน และอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน และด้านค่าใช้จ่าย

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้อมลาภ แก้วชื่น (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษา  
วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท A พบว่า  
องค์กรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน ในด้านวิธีการ เป็นอันดับหนึ่ง เพราะสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่าง  
เข้มงวด อันดับสอง พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านเวลา เพราะสามารถจัดสรร  
เวลาได้อย่างเหมาะสม ในกรณีมีงานเร่งด่วน อันดับสาม พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณ เพราะส่วนงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะงาน อันดับสี่ พนักงานให้  
ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านค่าใช้จ่าย เพราะใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า และ  
อันดับสุดท้าย พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ เพราะผลงานของ  
ตนเองผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน

**การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน** พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา คำเบิกเครือ และบุญญาดา นาสุมบุรณ์ (2560) ที่  
ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น  
พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านเวลาที่ใช้ทำงานแตกต่างกัน อายุ และ  
สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจะมี  
ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์

ต้นสุวรรณ. (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่มีรายได้ 33,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 30,000 บาท

**การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี** พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านคุณภาพงาน และภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา คำเป็กเครือ และบุญญาดา นาสมบุรณ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน (ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในงาน) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 เพราะบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ ผลงานจึงออกมามีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อให้บุคลากรเติบโตในสายงาน และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะและต่อยอดประสบการณ์ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดาภรณ์ บุญเลิศ (2560, หน้า 82-83) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าและชุมชน มีความพร้อมในการตอบสนองอย่างมาก เพื่อสร้างความประทับใจ โดยสอดคล้องกับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรประเภทมุ่งเน้นผลสำเร็จ มีรูปแบบการแข่งขันที่เด่นชัด การปฏิบัติในเชิงรุก การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การใส่ใจในคุณภาพ ตรวจสอบ

ข้อมูลและส่งมอบงานที่มีความละเอียดรอบคอบ มีการพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดการยอมรับในประสิทธิภาพขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### *ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้*

1. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เรื่อง ผู้บริหารมักมอบหมายงานที่มีความท้าทาย องค์กรควรให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาทักษะ รวมทั้งสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านค่าใช้จ่าย เรื่อง การควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กรให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ องค์กรควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้วยการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้รางวัลจูงใจ เพิ่มผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่เก่าและเจ้าหน้าที่ใหม่ เป็นต้น

3. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี ด้วยการจัดองค์กรให้มีแนวทางมุ่งแสวงหาความเจริญก้าวหน้า เน้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ยกย่องเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ทำงาน ค่าใช้จ่าย และวิธีการ

4. สิ่งที่เจ้าหน้าที่อยากให้มีการพัฒนาและปรับปรุงเพิ่มเติม เช่น ผู้บริหารควรสอบถามความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ นอกจากการสั่งงาน มีสนับสนุนทักษะความสามารถเฉพาะด้านของเจ้าหน้าที่ ให้เจ้าหน้าที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานของตนและประเมินผลการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบด้วยการประชุมรายสัปดาห์ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์ต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เกิดผลดีต่อเจ้าหน้าที่และองค์กร ให้มีก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### *ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป*

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบของ Richard L. Daft ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ เพื่อให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรจากภาวะแวดล้อมภายนอกและภาวะแวดล้อมภายในที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดี บรรยากาศในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น เพื่อที่องค์กรจะนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้บริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานฝ่ายต่างๆ ในองค์กรเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบว่าจะแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ฝ่ายการผลิต ฝ่ายบริหาร และฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีลักษณะการทำงานที่ต่างกัน

## เอกสารอ้างอิง

- น้อมลาก แก้วชื่น. (2558). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท A. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- บวร ประพฤติดี. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหาร: เปรียบเทียบสองวัฒนธรรมองค์กร. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 5(2), 1-13.
- ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่ง. นิคมอุตสาหกรรมมอตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2560). กลยุทธ์การวางแผนและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ปิยานุช ช่างเหล็ก. (2554). การศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา ไสยวิริยะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทประกอบธุรกิจประเภทนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรินทร์ ศุภมณี. (2560). วัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวิลด์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รุ่งทิภา คำเบิกเครือ และบุญญาดา นาสุมบูรณ์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- สมภาพ ภูวิจิตร. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 9(1), 73-77.
- สิริวิไล ลือชา. (2556). อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหาร สังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.