

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา¹

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING OPERATIONAL EFFICIENCY OF
CIVIL SERVANTS, AGENCIES IN PHRANAKHON SI AYUTTHAYA CITY HALL

รุ่งอรุณ ปามทา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ (3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ และ (4) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า วัฒนธรรมส่วนร่วม (X_1) วัฒนธรรมการปรับตัว (X_2) และวัฒนธรรมพันธกิจ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้ร้อยละ 73.40 ($R^2 = 0.734$)

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนผลการวิเคราะห์หาคัดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า วัฒนธรรมส่วนร่วม (X_1) วัฒนธรรมการปรับตัว (X_3) และวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ร้อยละ 73.00 ($R^2 = .730$)

Abstract

This research aimed were to (1) study level on opinions of organizational culture (2) study level on opinions of personnel performance efficiency (3) study the organizational culture affecting to the efficiency of the personnel performance and (4) study the ways for the development of personnel performance efficiency., Collecting data from 240 personnel Agencies in Phra Nakhon Si Ayutthaya City Hall. The instrument used for gathering data was a questionnaire at five-rating scale. The statistics used for data analyzing included Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, t-test, Pearson Correlation Coefficient, Enter Multiple Regression Analysis and Stepwise Multiple Regression Analysis. At the significant level of .05.

The results were as follows :

1. The analysis of the level on opinions of the organizational culture revealed was at the high level.
2. The analysis of the level on opinions of personnel performance efficiency, revealed was at the high level.
3. Organizational culture affecting the personnel performance efficiency of Personnel in the City Hall of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, The analysis as follows

The Enter Multiple Regression Analysis was found that involvement culture (X_1) adaptive culture (X_3) and mission culture (X_4) had a positive relationship in the same direction with personnel performance efficiency, there was personnel performance efficiency was change to predict accounted for 73.40 percent ($R^2 = .734$).

The other Stepwise Multiple Regression Analysis was found that involvement culture (X_1) adaptive culture (X_3) and mission culture (X_4) had a positive relationship in the same direction with personnel performance efficiency, there was personnel performance efficiency was change to predict accounted for 73.00 percent ($R^2 = .730$)

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งสังคมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงในโลกเกิดขึ้นตลอดเวลาและรวดเร็ว เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างไม่มีการจำกัด ความรู้ใหม่ๆ ถูกพัฒนาเพิ่มขึ้น และนำกลับไปใช้ใหม่ การที่องค์กรจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนหลายประการ เช่น วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรม ในด้านวัฒนธรรมนั้น ผู้นำองค์กรจะต้องรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งในส่วนของน้ำที่ใต้น้ำ ถ้าหากไม่สนใจก็มองไม่เห็น แต่อาจจะก่อให้เกิดวิกฤตการณ์หรือผลเสียหายให้แก่องค์กร ในทางกลับกันถ้าผู้นำรู้วิธีสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ก็จะมีผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญงอกงาม

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กรและเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์กรจะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความภาคภูมิใจ มีความซื่อสัตย์ กล้าคิด กล้าทำ รักและผูกพันในองค์กร เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และองค์กร ความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรเองแม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์กรอยู่หลายอย่าง วัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์กรด้วย ดังนั้นวัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและระดับความพอใจของพนักงาน ดังนั้นแก่นแท้ของการพัฒนาองค์กร จึงต้องดำเนินโดยพัฒนาสายโซ่แห่งคุณค่าให้เกิดความสมบูรณ์

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร รูปแบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม การบูรณาการทำงานร่วมกัน และสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีความเหนียวแน่นต่อไป

คำถามในการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

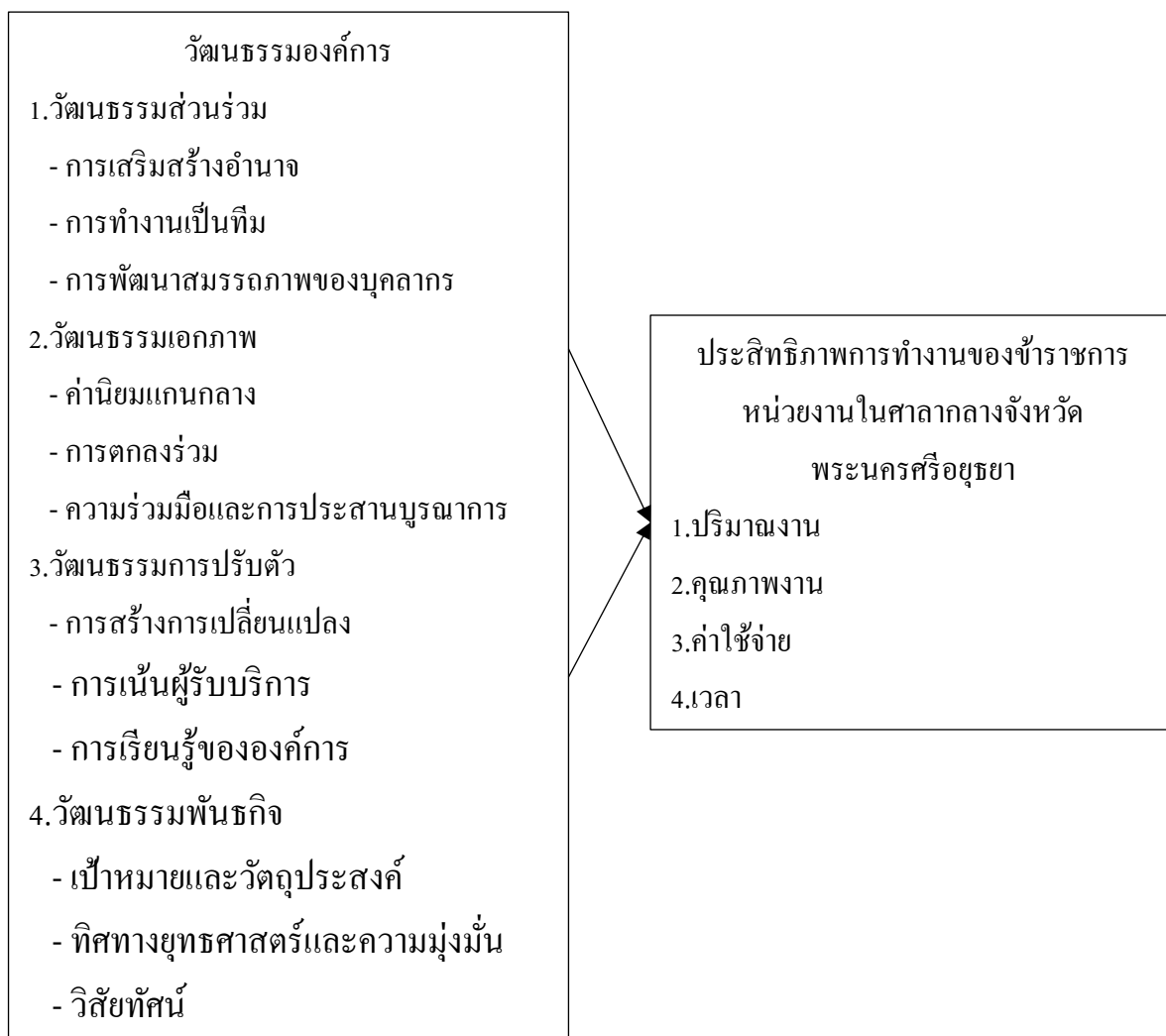
1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 595 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 240 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดใช้หลักการคำนวณของ taro Yamane โดยมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ 0.05

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

1) วัฒนธรรมส่วนร่วม

- (1) การเสริมสร้างอำนาจ
- (2) การทำงานเป็นทีม
- (3) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร

2) วัฒนธรรมเอกภาพ

- (1) ค่านิยมแกนกลาง
- (2) การตกลงร่วมกัน
- (3) ความร่วมมือและการประสานบูรณาการ

3) วัฒนธรรมการปรับตัว

- (1) การสร้างการเปลี่ยนแปลง
- (2) การเน้นผู้รับบริการ
- (3) การเรียนรู้ขององค์กร

4) วัฒนธรรมพันธกิจ

- (1) ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น
- (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์
- (3) วิสัยทัศน์

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านเวลา
- 1.4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยอาศัยข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบเพื่อทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4 ด้าน จำนวน 38 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ที่จับกับการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยปกติการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีเกณฑ์ยอมรับได้อยู่ที่ 0.70ขึ้นไป (Nunnally, 1978 อ้างถึงใน วุฒิชชาติ สุนทรสมัย, 2552, น. 82) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่จับกับเท่ากับ 0.972 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try-Out) มาหาคุณภาพแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และถูกต้องมากที่สุด จากนั้นจึงสร้าง เป็นแบบสอบถามฉบับจริง

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 ติดต่อเจ้าหน้าที่เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือขออนุญาตในการจัดเก็บข้อมูลข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.2 นำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลในข้อที่ 1 ไปยื่นต่อเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภายในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อชี้แจงและขออนุญาตเก็บข้อมูล

5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ดังนี้

5.3.1 จัดเตรียมแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form เป็น QR Code

5.3.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ไปยื่นต่อกรเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภายในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อแจกจ่ายไปยังกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ จำนวน 240 ชุด โดยขอความอนุเคราะห์ให้การเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบสอบถามภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2566

5.3.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ที่ได้รับตอบกลับผ่านระบบ Google Form มาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะที่ตอบสมบูรณ์และครบถ้วน ซึ่งได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ 240 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ในการประมวลผลและจัดตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือการหาความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Enter โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สำหรับแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้ว จะประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, น. 75)

ค่าเฉลี่ย	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
4.51-5.00	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-1.50	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้ว จะประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, น. 75)

ค่าเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4.51-5.00	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-1.50	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
0.00-1.50	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) กล่าวคือ นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สมมติฐานข้อที่ 3 ดังนี้

1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficients) มีเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
มากกว่า 0.81	ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
ระหว่าง 0.61-0.80	ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ระหว่าง 0.41-0.60	ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
ระหว่าง 0.21-0.40	ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

2) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (วัฒนธรรมองค์การ) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังนี้

(1) วิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (วัฒนธรรมองค์การ) และตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ) เป็นการนำตัวแปรอิสระทั้งหมด และตัวแปรตามเข้าสู่สมการพร้อมกัน เพื่อดูความสัมพันธ์ในภาพรวมว่าตัวแปรแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษามีผลกระทบต่อตัวแปรเกณฑ์ได้ทั้งหมดหรือไม่ มากน้อยกว่ากันเพียงใด

(2) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระ (วัฒนธรรมองค์กร) ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ) ได้เท่านั้น หากพบว่าตัวแปรพยากรณ์ใดไม่มีความสำคัญในการพยากรณ์จะถูกขจัดออกจากสมการให้เหลือเฉพาะ ตัวแปรที่สำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

5. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปบรรยายจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการของหน่วยงาน ภายในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี ร้อยละ 54.2 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรส ร้อยละ 51.7 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.8 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 57.1 ระดับรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,000–25,000 บาท ร้อยละ 49.6

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ข้าราชการของหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการของหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และ วัฒนธรรมพันธกิจ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรต้น และระหว่างตัวแปรต้นด้วยกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

(1) ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติหรือวิธี Enter โดยนำทุกตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเดียวพร้อมกัน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมีค่าความสัมพันธ์พหุคูณที่ 0.857 และมีอิทธิพลสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 73.40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(2) ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการด้วยวิธี Stepwise เป็นการทดสอบตัวแปรที่เข้าสู่สมการทุกครั้งแม้จะมีการนำเข้าสู่สมการใหม่ กล่าวคือ ตัวแปรต้นบางตัวสามารถถูกขจัดออกจากสมการได้ การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมีค่าความสัมพันธ์พหุคูณที่ 0.854 และมีอิทธิพลสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัด ได้ร้อยละ 73.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ถูกขจัดออกจากสมการ พิเคราะห์ได้ว่าไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มาก ที่สุดคือ มีความคิดเห็นว่า จำนวนข้าราชการน้อยไม่สอดคล้องกับภารกิจงาน เห็นควรเพิ่มจำนวนข้าราชการให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ตรงกับบุคคล รองลงมา คือ มีความ คิดเห็นว่าข้าราชการเข้าใจทิศทางการปฏิบัติงานคลาดเคลื่อนไปจากที่กำหนด เห็นควรสร้างองค์ความรู้ เสริมสร้างและปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ เพิ่มอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยใคร่เสนอแนะต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งเสนอแนะว่าควรมีการเพิ่มจำนวนข้าราชการให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ตรงกับบุคคล ควรสร้างองค์ความรู้ เสริมสร้างและปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อประโยชน์ต่อองค์การในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ และสร้างความเข้าใจ ต่อเป้าประสงค์ขององค์การแก่ข้าราชการให้ถูกต้องตรงกัน ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญกับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากรที่สอดคล้องกับปริมาณงาน การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ การบริหารจัดการภายในองค์การ การร่วมกันบูรณาการความรู้ทักษะและกระบวนการต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การสืบต่อไป

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กันตยา เพิ่มผล. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนา ทรัพยากรบุคคล.
- กรรณิการ์ สายเทพ. (2558). การศึกษาวัฒนธรรมข้ามชาติที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือของไทย, วิทยาการจัดการสมัยใหม่, 8 (1) : 123-135. สืบค้นจาก <http://www.mgts.lpru.ac.th/journal/index.php/mgts/article/.../179/87>.
- คชาวุธ พรหมยณ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จิตรภา กุณทลบุตร. (2550). การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัทสหธรรมิก.
- จิตรลดา ศรีบุญเรือง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. (2557). วัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ ความเมตตา คุณภาพชีวิต และข้าราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร. รายงานผลการวิจัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. สืบค้นจาก <http://www.dpu.ac.th/dpurc/research-403>.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือคู่มือองค์การแห่งความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- เด่นณรงค์ ธรรมมา. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์การบริหารส่วน ตำบล. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 16 (2) : 19-31. สืบค้นจาก http://research.pcru.ac.th/journal_pcru/index.php/re/article/view/198.