

ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทผลิตน้ำตาล ในจังหวัดขอนแก่น

Leadership and Organizational Culture Affecting Employee's Work

Efficiency of Sugar Manufacture in Khon kaen Province.

อาทิตย์ จันทะรังศรี

สาขาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Artith Jantarungsri

Email: 6214155506@rumail.ru.ac.th

Department of Management, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University,
Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พนักงานบริษัทผลิตน้ำตาล ในจังหวัดขอนแก่น ที่มีต่อ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (2) วิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการรับรองด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีการทดสอบค่าความเชื่อมั่น ได้เท่ากับ 0.98 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อ ภาวะผู้นำ ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นระดับความสำคัญมาก คือ ภาวะผู้นำภายใต้การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และในระดับความสำคัญค่อนข้างมาก คือ ภาวะผู้นำในการสื่อสาร นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อ วัฒนธรรมองค์กร ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นระดับความสำคัญค่อนข้างมาก คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบเข้มงวด ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นระดับความเห็นด้วยค่อนข้างมาก คือ องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องแม้จะพบ

ปัญหาบางครั้ง องค์กรสามารถปฏิบัติงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตรงเวลาที่กำหนด

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า มีเพียง วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ABSTRACT

The purposes of this study aimed to (1) investigate and summarize the opinions of Employee working for the sugar Manufacture in Khon kaen Province towards leadership, organizational culture and Work Efficiency; (2) analyze and summarize the influences of leadership and organizational culture upon Employee's Work Efficiency of the sugar Manufacture in Khon kaen Province, the administered questionnaire with the reliability value of 0.98 and approved its content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the purposive sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied, including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The research findings were revealed that the average respondents perceived that leadership was highly important factor, while organizational culture was perceived as rather highly important factor. Moreover, the respondents rather strongly agreed about their Employee's Work Efficiency.

According to the hypothesis testing that was statistically significant level at 0.05, it was proved that only organizational culture affected Employee's Work Efficiency.

Keyword: leadership, organizational culture, Employee's Work Efficiency

บทนำ

เป็นการนำเสนอสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาวิจัยของการศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษาและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานการณ์ ที่มา และปัญหาของการวิจัย

ในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ดังเป้าหมายนั้น จะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและมีการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จึงจะส่งผลให้องค์กรนั้นปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายได้ (พฤธิสิทธิ์ อุทุม, 2559) และในปัจจุบันที่ทั่วโลกต้องเผชิญกับโรคระบาด Covid-19 และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างรวดเร็ว จึงควรให้ความสำคัญต่อการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอกนั้นมีผลกระทบต่อธุรกิจโดยตรง บุคลากรจึงต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรให้มากที่สุด (สุรรัตน์ คำชฌาย, 2563)

ในการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหนึ่งในปัจจัยนั้น คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์กร เช่น มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่นำมาปรับใช้กับองค์กร อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำจึงเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ, 2561) และอีกหนึ่งปัจจัยก็คือ วัฒนธรรมองค์กร ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรเช่นกัน เนื่องจากแต่ละบุคคล ย่อมมีความคิด ความรู้สึกที่แตกต่างกัน จึงต้องมีกติกาในการอยู่ร่วมกัน ทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น และถ้าทุกคนได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและพัฒนาตักกันนั้นให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อองค์กร

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาล ในจังหวัดขอนแก่น โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. กลุ่มพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น ให้ระดับความเห็นด้วยอย่างไรต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่นหรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น ที่มีต่อภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษาและนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวและความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน ตัวแปรที่ศึกษานี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตน้ำตาล ในจังหวัดขอนแก่น

ตัวแปรตามที่กล่าวมาข้างต้น จะนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกัน ดังนี้

1. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่าง ภาวะผู้นำ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น

2. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่าง วัฒนธรรมองค์กร กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ บริษัทผลิตน้ำตาลหรือองค์กรที่มีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่คล้ายกัน โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขในเรื่องภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อาทิ (1) นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น (2) นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น (3) นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้ (1) นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ (2) นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น (3) นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเนื้อหาของบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นที่ผู้วิจัยได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการสร้างคำถามของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยจัดเนื้อหาของการดำเนินการไว้ดังนี้

1. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

1.1 แนวคิด และทฤษฎี เรื่อง ภาวะผู้นำ

พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ (2561) อธิบายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง บุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อผู้ร่วมงาน ได้แก่ ผู้นำเชิงبارมี ผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำด้านกระตุ้นทางปัญญา เป็นต้น นอกจากนี้ เอมอร์ จันทบุลย์ (2560) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลเหนือผู้ร่วมงานและทำให้ผู้ร่วมงานเห็นด้วยกับการกระทำที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ ขณะที่ ชัยธวัช เนียมศิริ (2560) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จโดยมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยใช้ทัศนคติ การกระทำ เพื่อนำผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น อีกทั้ง เตือนใจ สุนกุล (2562) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำ เพื่อชักจูงผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมาย

สรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของผู้นำ ในการบริหารสมาชิก

ในกลุ่ม โดยจัดกิจกรรมให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำ ภายใต้การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำในการสื่อสาร เป็นต้น

1.2 แนวคิด และทฤษฎี เรื่อง วัฒนธรรมองค์กร

อารีย์ โพธิ์ขวัญ (2558) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แฝงด้วยค่านิยม ความเชื่อ ความคิด รูปแบบการปฏิบัติตัวในองค์กร ที่ถูกส่งต่อไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นรูปแบบการปฏิบัติ นอกจากนี้ สิริวิมล ลือชา (2556) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม ที่สมาชิกส่วนใหญ่ใช้เป็นรูปแบบในการปฏิบัติตัว เพื่อแสดงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขณะที่ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่ใช้ในการปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึกของบุคคลในองค์กร ใช้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติ อีกทั้ง กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ์ (2564) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ขององค์กร โดยแบ่งได้ 4 ด้าน คือ (1) วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (2) วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (3) วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (4) วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ

สรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรม ค่านิยม ความคิด ความเชื่อขององค์กรที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตัวเมื่ออยู่ในองค์กรนั้นและถูกส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จและวัฒนธรรมแบบเข้มงวด เป็นต้น

1.3 แนวคิด และทฤษฎี เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สุรรัตน์ คำขมพู (2563) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ที่ประเมินได้จาก ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน นอกจากนี้ พงศสิทธิ์ อุทุม (2559) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลจากการทำงานที่ถูกต้องและเร็วกว่าเดิม โดยใช้บุคลากรและอุปกรณ์อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรน้อยที่สุด ขณะที่ ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2562) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถแต่ละบุคคลในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้ง กฤตภาคิน มิ่งโสภานและนพพล สุวรรณทรัพย์ (2564) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 4 ข้อ คือ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลา (4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ต้องใช้ทั้ง 4 ข้อนี้ได้เป็นอย่างดี ประโยชน์สูงสุด ถึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สรุป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีถูกต้องและแม่นยำตรงตามเวลาที่กำหนด

2. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/ อิทธิพลระหว่างตัวแปร

2.1 การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทัศน์ ไชยจิตร เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และ ชารี มณีศร (2564) ได้อธิบายผลไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีอยู่ 2 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านการ

คำนี้ถึงปัจเจกบุคคลและภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ ศิริพร นาทันริ ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร และ วิเชียร วิทยอุดม (2561) ได้อธิบายผลไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อีกทั้ง พันทียา ททรัพย์ประเสริฐ (2561) ได้อธิบายผลไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบริหารมี, ภาวะผู้นำการกระตุ้นปัญญาและภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เรดซิน จำกัด โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2.2 การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

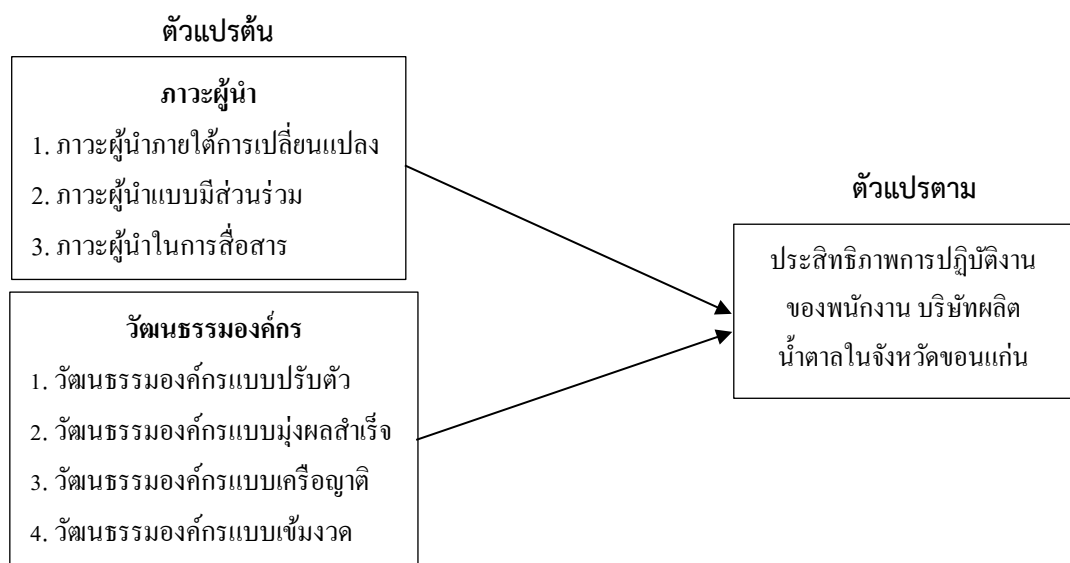
สิริวิมล ลือชา (2556) ได้อธิบายผลไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ, แบบเครือข่ายและแบบราชการนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพปริมาณงานและเวลาที่ใช้ทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 นอกจากนี้ รัชย์ประภา บุญทะระ และ สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ (2563) ได้อธิบายผลไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 อีกทั้ง อัญญาชีสา ภัทรศิริรัชยา (2564) ได้อธิบายผลไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีเอกลักษณ์ แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร ความอดทนต่อความขัดแย้งและการริเริ่มส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

3. การนำเสนอสมมุติฐานการวิจัยที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมมุติฐานที่ 1: ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น

สมมุติฐานที่ 2: วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น

4. การนำเสนอกรอบแนวความคิด (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 แสดงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล/ อิทธิพลระหว่างตัวแปร

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ต้องที่คุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองหรือได้รับจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เนื่องจากความรู้และความเข้าใจดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับประเด็นที่การศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1. เป็นบุคคลที่ทำงานอยู่บริษัทผลิตน้ำตาลและอาศัยอยู่ในบริเวณจังหวัดขอนแก่น
2. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จำนวนประชากรที่คุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 1,037 คน (แผนกทรัพยากรบุคคล, 2565) *

ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา เนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่คุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่คุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยเลือกจากบุคลากรของหน่วยงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

2.2 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้นั้น เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

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

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 289 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่าง เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเวลาในการศึกษา

3. จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้การพิจารณาจากค่าจำนวนตัวอย่างที่จัดทำไว้ในตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) ซึ่งเป็นค่าจำนวนตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนตัวอย่างที่ร้อยละ

เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือดังนี้

1. ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย (1) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (2) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน (3) คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ (4) คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ระดับรายได้ ลักษณะของคำถามส่วนที่ 1 นี้ เป็นคำถามชนิดปลายปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อที่ตรงกับตนเองมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง ภาวะผู้นำ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การตรวจสอบความเชื่อถือหรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 – 40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 – 40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ค่าสรุปสัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรแต่ละตัวเป็นดังนี้

ชื่อตัวแปรต้น และตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชอัลฟา
1. ภาวะผู้นำ	0.95
2. วัฒนธรรมองค์กร	0.96
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.95
ค่ารวม	0.98

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร รวมทั้งค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.98 ซึ่งอยู่ในช่วง 0.70 - 1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษา ไปใช้เก็บข้อมูลได้

ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรวัดจัดอันดับ (วิภาวรรณ เล้าอรุณ, 2557)

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่อง ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (วิภาวรรณ เล้าอรุณ, 2557) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ
2. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในด้านวัฒนธรรมองค์กร
3. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน เพื่อการทดสอบสมมติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า

เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของ พนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น ที่มีต่อ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และ เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ในรูปของการส่งผลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันดับและตัวแปรตามที่ใช้มาตรวัดอันดับ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพล ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันดับ ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันดับ ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) (พันทิยา ททรัพย์ประเสริฐ, 2561)

การแปลผลค่าสถิติ

เนื่องจากค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์ต้องมีการแปลผลโดยให้ความหมายในลักษณะของ ความมาก - น้อย หรือ ความสูง - ต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดช่วงชั้น ซึ่งสะดวกต่อการแปลผล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการคำนวณความห่างของแต่ละช่วงคะแนนโดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2549) ช่วงห่างระหว่างช่วงคะแนน = (ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด)/ระดับชั้น (ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดย 5 = ระดับค่าคะแนนสูงสุด และ 1 = ระดับค่าคะแนนต่ำสุด)

$$\text{ดังนั้นการแทนค่าสูตรจะได้} = (5-1)/5 = 0.80$$

2. ทำการกำหนดช่วงชั้นสำหรับการแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่าง ๆ ดังนี้

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง	1.00 - 1.80	แปลผลว่า น้อยที่สุด/ ต่ำที่สุด
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง	1.81 - 2.61	แปลผลว่า ค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างต่ำ
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง	2.62 - 3.42	แปลผลว่า ปานกลาง

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.43 - 4.23 แปลผลว่า ค่อนข้างมาก/ค่อนข้างสูง
 คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.24 - 5.00 แปลผลว่า มากที่สุด/สูงที่สุด
 ดังนั้นในการแปลผลค่าต่าง ๆ ที่คำนวณได้ของงานวิจัยฉบับนี้ จึงมีความหมายดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วย แปลผลได้ว่า

- 1.00 - 1.80 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.61 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยค่อนข้างน้อย
- 2.62 - 3.42 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง
- 3.43 - 4.23 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยค่อนข้างมาก
- 4.24 - 5.00 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

2. ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ แปลผลได้ว่า

- 1.00 - 1.80 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.61 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญค่อนข้างน้อย
- 2.62 - 3.42 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญปานกลาง
- 3.43 - 4.23 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญค่อนข้างมาก
- 4.24 - 5.00 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญมากที่สุด

ผลการศึกษา

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ความถี่=101, ร้อยละ=50.5) โดยมีอายุอยู่ในช่วง 30 - 40 ปี (ความถี่=90, ร้อยละ=45) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี (ความถี่=124, ร้อยละ=62) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มากกว่า 10 ปี (ความถี่=65, ร้อยละ=32.5) ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท (ความถี่=68, ร้อยละ=34)

2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

2.1 ผลการศึกษาด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในระดับมาก (\bar{X} =4.25, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก คือ ด้านภาวะผู้นำภายใต้การเปลี่ยนแปลง (\bar{X} =4.28, S.D.=0.65) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (\bar{X} =4.25, S.D.=0.67) และระดับค่อนข้างมาก คือ ด้านภาวะผู้นำในการสื่อสาร (\bar{X} =4.21, S.D.=0.76)

ในด้านภาวะผู้นำภายใต้การเปลี่ยนแปลง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรมีความคิดริเริ่มที่จะสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้หน่วยงานก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ (\bar{X} =4.46, S.D.=0.77), ผู้บังคับบัญชาควรมีการติดตามการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมกับการรับมือ (\bar{X} =4.40, S.D.=0.79) และผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้มีวิธีการปฏิบัติงานใหม่ (\bar{X} =4.32, S.D.=0.81) อีก

ทั้งยังมีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านกำหนดเป้าหมายและภารกิจใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.98$)

ในด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=0.77$), ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุของการเกิดปัญหาภายในหน่วยงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=4.30$, $S.D.=0.84$) และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X}=4.25$, $S.D.=0.88$) อีกทั้งยังมีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.82$), ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=0.90$) และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานของตนเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ($\bar{X}=4.17$, $S.D.=0.87$)

ในด้านภาวะผู้นำในการสื่อสาร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเข้าใจ ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.85$) อีกทั้งยังมีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงานและความคาดหวังต่อผลงานแก่ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.89$), ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารข้อมูล โดยมีความรู้ในข้อมูลนั้นเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=0.86$) และผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับเวลา ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.87$)

ผลการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.74$) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.94$) วัฒนธรรมแบบเข้มงวด ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.78$) และวัฒนธรรมแบบปรับตัว ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.78$)

ในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรต้องการวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.83$) อีกทั้งยังมีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรเน้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบ ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.79$), องค์กรยกย่องบุคคลที่สามารถริเริ่มการทำงานได้ผลสำเร็จตามแผนงาน ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.90$) และผู้ปฏิบัติงานมีการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X}=4.09$, $S.D.=0.90$)

ในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรเน้นในข้อตกลงระหว่างกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.87$), การปฏิบัติงานมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.09$, $S.D.=1.03$) และองค์กรให้การดูแลความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=1.03$)

ในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเข้มงวด ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรเน้นให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเป็นลำดับขั้นตอน ($\bar{X}=4.16$, $S.D.=0.92$), การแก้ไขปัญหาโดยใช้ข้อมูลที่มีหลักฐานชัดเจนถูกต้องและแม่นยำ ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.89$) และองค์กรยึดถือวิธีการทำงานที่เป็นระบบแบบแผน ($\bar{X}=4.05$, $S.D.=0.95$)

ในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ องค์กรมีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.79$), องค์กรมุ่งให้มีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.96$) และองค์กรเน้นให้กล้าเสี่ยงและลองผิดลองถูกกับสิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X}=3.85$, $S.D.=0.94$)

2.2 ผลสรุปการศึกษา โดยที่ต้องการวิเคราะห์ว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า มีเพียง วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษานี้ยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

ตารางที่ 1: ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่าง ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตน้ำตาล ในจังหวัดขอนแก่น

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
ภาวะผู้นำ	0.11	0.09	1.55	0.12
วัฒนธรรมองค์กร	0.77	0.74	12.49	0.00*

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ค่าสถิติ : R-square = 0.64, df = 2, 197, F = 178.43, P ≤ 0.05*

การอภิปรายผล

เรื่องนี้เป็น การอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย อภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลดังกล่าวเป็นประเด็นที่น่าสนใจ สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อหาเหตุผลในเรื่องนี้

2. ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ (สิริวิมล ลือชา, 2556) ที่อธิบายว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ, วัฒนธรรมแบบเครือญาติและวัฒนธรรมแบบราชการนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ปริมาณงานและเวลาที่ใช้ทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (อัญญชิสสา ภัทรศิริวิรัชยา, 2564) ที่อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร ที่มีเอกลักษณ์ แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร ความอดทนต่อความขัดแย้งและการริเริ่มส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (รัมย์ประภา บุญพระ และ สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์, 2563) ที่อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ก็ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อ 1 การที่ บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ วัฒนธรรมองค์กร

ข้อ 2 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรนั้น สิ่งที่ บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ควรพิจารณาให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรต้องการวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุด, องค์กรเน้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จถึงขั้นสูงสุดอย่างสมบูรณ์แบบและองค์กรยกย่องบุคคลที่สามารถริเริ่มการทำงานได้ผลสำเร็จตามแผนงาน วัฒนธรรมแบบเครือข่าย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรเน้นในข้อตกลงระหว่างกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือ, การปฏิบัติงานมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันและองค์กรให้การดูแลความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง วัฒนธรรมแบบเข้มงวด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรเน้นให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเป็นลำดับขั้นตอน, การแก้ไขปัญหาโดยใช้ข้อมูลที่มีหลักฐานชัดเจนถูกต้องและแม่นยำและองค์กรยึดถือวิธีการทำงานที่เป็นระบบแบบแผน วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นได้, องค์กรมุ่งให้มีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ และองค์กรเน้นให้กล้าเสี่ยงและลองผิดลองถูกกับสิ่งใหม่ ๆ

ข้อ 3 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น สิ่งที่ บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ควรให้ความสำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องแม้จะพบปัญหาบางครั้ง, การปฏิบัติงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตรงเวลาที่กำหนด

ข้อ 4 แม้ว่าภาวะผู้นำจะไม่ส่งผลต่อการทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่ก็มีหลายประเด็นที่ควรนำไปพิจารณาเพราะผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนสูง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำภายใต้การเปลี่ยนแปลง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรมีความคิดริเริ่มที่จะสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้หน่วยงานก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่, ผู้บังคับบัญชาควรมีการติดตามการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมกับการรับมือและผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้มีวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน, ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุของการเกิดปัญหาภายในหน่วยงานร่วมกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน และ ภาวะผู้นำในการสื่อสาร 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเข้าใจ, ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงาน และความคาดหวังต่อผลงานแก่ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจนและผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารข้อมูล โดยมีความรู้ในข้อมูลนั้นเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในอนาคตต่อไป ดังนี้คือ

1. ประเด็นที่พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลการศึกษาที่พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตน้ำตาล ในจังหวัดขอนแก่น สาเหตุที่ไม่สอดคล้องอาจเนื่องมาจาก (1) จำนวนตัวอย่างที่ยังไม่มากพอ เพราะมีเวลาจำกัด (2) สภาพแวดล้อมในขณะทำการศึกษา เช่น สถานการณ์โรคระบาด Covid – 19 ที่เป็นอุปสรรคในการแจกและเก็บแบบสอบถาม

1.2 สำหรับผู้วิจัยในอนาคตต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างมากขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทผลิตน้ำตาล ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้า คือ ประเด็นภาวะผู้นำไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤตภาคิน มิ่งโสภาและนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. งานวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

กิตติยา วงศ์เปี้ยสังข์. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). งานวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, ชารี มณีศรี และ ทศนี ไชยจิตร (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พิณยทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. งานวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัยรัช เนียมศิริ. (2560). ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น. งานวิจัยการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พฤทธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานวิทยานิพนธ์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัทยา ททรัพย์ประเสริฐ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ พนักงาน บริษัท เรดซีเน จำกัด. งานวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัมย์ประภา บุญทระ และ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. งาน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. งานวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วิภาวรรณ เล้าอรุณ. (2557). องค์ความรู้จากการบริการวิชาการทางสถิติวันที่ 17-20 มีนาคม 2557. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร นาทันริ, ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร และ วิเชียร วิทย์อุดม (2561) ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. งานวิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- สิริวิมล ลือชา. (2556). อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ ทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์. งานวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุริรัตน์ คำชมภู. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่ กรุงเทพมหานคร 23. งานวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญญชิสสา ภัทรศิริวิรัชยา. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. งานวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารีย์ โพธิ์ขวัญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร. งานวิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอมอร จันทบุลย์. (2560). ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ไตเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย). งานวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.