

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 239 คน และระดับบริหารงานจำนวน 21 คน ของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับกลับคืน และมีความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากค่า t-test และ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากค่า F-test

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐานวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient)

ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
P	แทน	ความน่าจะเป็น
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	วิธีการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

1.1 อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	74	28.5
หญิง	186	71.5
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่ามีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และเพศชาย มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	44	16.9
25-35 ปี	189	72.7
36-45 ปี	21	8.1
46 ปีขึ้นไป	6	2.3
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีอายุ 25-35 ปีมีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาคือกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 อายุ 36-45 ปี

จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และมีช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	233	89.6
สูงกว่าปริญญาตรี	27	10.4
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากที่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	239	91.9
ระดับบริหารงาน	21	8.1
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับตำแหน่งงานที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีแบ่งชั้นแบบ(Stratified random Sampling) กลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการจะมีจำนวนที่มากกว่า มีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 91.9 และระดับบริหารงาน มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	51	19.6
1-3 ปี	149	57.3
4-5 ปี	35	13.5
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	25	9.6
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีอายุงาน 1-3 ปี มีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคือกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 กลุ่มอายุงาน 4-5 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.2 อธิบายข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.88 โดยด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรเห็นด้วยสูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การริเริ่มส่วนบุคคล แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การควบคุมขององค์กร การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระบบการให้รางวัลขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 , 3.90 , 3.82 , 3.80 , 3.76 , 3.74 , 3.73 และ 3.65 ตามลำดับ โดยด้านการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กรถือว่าเห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

เมื่อผู้วิจัยทำการตรวจสอบการกระจายข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.57 - 0.88 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านระบบการให้รางวัลขององค์กรมีการกระจายตัวมากที่สุดค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการควบคุมขององค์กร ด้านการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และด้านการริเริ่มส่วนบุคคล มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 , 0.72 , 0.68 , 0.68 , 0.67 , 0.65 , 0.63 , 0.61 และ 0.57 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6 ถึงตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การริเริ่มส่วนบุคคล								
1.1 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คิดค้น ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	0 (0.00)	0 (0.00)	31 (11.9)	183 (70.4)	46 (17.7)	4.06	0.54	มาก
1.2 ท่านมีความเป็นอิสระในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่	0 (0.00)	0 (0.00)	89 (34.2)	148 (56.9)	23 (8.8)	3.75	0.61	มาก
รวม						3.90	0.57	มาก

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
 วัฒนธรรมองค์กร ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
2. การยอมรับในเรื่อง ความเสี่ยง								
2.1 ท่านกล้าที่จะแสดง ความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร แม้ว่าความคิดดังกล่าว ประธานในที่ประชุมอาจ ไม่เห็นด้วยก็ตาม								
	2 (0.8)	15 (5.8)	110 (42.3)	123 (47.3)	10 (3.8)	3.48	0.70	มาก
2.2 ท่านมีความพร้อมที่จะ รับการเปลี่ยนแปลงใน การทำงานที่จะกระทบต่อ ตัวท่านเพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร								
	0 (0.00)	0 (0.00)	40 (15.4)	168 (64.6)	52 (20.0)	4.05	0.59	มาก
รวม						3.76	0.65	มาก

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
3. การกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย								
3.1 องค์กรมีการ กำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ไว้อย่าง ชัดเจน	0 (0.00)	3 (1.2)	34 (13.1)	141 (54.2)	82 (31.5)	4.16	0.68	มาก
3.2 ท่านรู้ว่าองค์กรมี ความคาดหวังถึงผลใน การปฏิบัติงานอะไรจากตัว ท่าน โดยสามารถวัดผล ได้อย่างชัดเจน	0 (0.00)	6 (2.3)	61 (23.5)	162 (62.3)	31 (11.9)	3.84	0.65	มาก
รวม						4.00	0.67	มาก

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ

วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน								
4.1 บุคลากรในองค์กรมีการประสานงาน ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร								
	0 (0.00)	13 (5.0)	90 (34.6)	136 (52.3)	21 (8.1)	3.63	0.70	มาก
4.2 องค์กรมักจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรเกิดพฤติกรรมในการร่วมมือกันในงาน								
	0 (0.00)	12 (4.6)	61 (23.5)	147 (56.5)	40 (15.4)	3.83	0.74	มาก
รวม						3.73	0.72	มาก

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
5. การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร								
5.1 หัวหน้างานมีการสื่อสารกับท่านอย่างชัดเจน	3 (1.2)	19 (7.3)	72 (27.7)	136 (52.3)	30 (11.5)	3.66	0.82	มาก
5.2 เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ และแจ้งหัวหน้างาน หัวหน้างานมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนวิธีการแก้ไขอย่างเต็มที่เพื่อช่วยเหลือท่านในการแก้ไขปัญหา	0 (0.00)	13 (5.0)	60 (23.1)	148 (56.9)	39 (15.0)	3.82	0.74	มาก
รวม						3.74	0.78	มาก

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการควบคุมองค์การ

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
6. การควบคุมขององค์การ								
6.1 องค์การท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของท่านใน								
การงานให้มีประสิทธิภาพ	0	11	67	152	30	3.77	0.70	มาก
	(0.00)	(4.2)	(25.8)	(58.5)	(11.5)			
6.2 หัวหน้างานของท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้การทำงานของ								
ท่านเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	0	7	63	158	32	3.83	0.67	มาก
	(0.00)	(2.7)	(24.2)	(60.8)	(12.3)			
รวม						3.80	0.68	มาก

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
7. ลักษณะที่เป็น								
เอกลักษณ์ขององค์กร								
7.1 ท่านมีความเต็มใจที่								
จะแสดงตนว่าท่าน	0	0	34	146	80	4.18	0.64	มาก
ทำงานที่องค์กรแห่งนี้	(0.00)	(0.00)	(13.1)	(56.2)	(30.8)			
7.2 เมื่อมีบุคคลภายนอก								
มาตำหนิองค์กรของ								
ท่านในทางเสียหาย								
ท่านพร้อมที่จะแสดง								
ตนว่าเป็นบุคลากรคน	0	0	51	162	47	3.98	0.61	มาก
หนึ่งขององค์กร และ	(0.00)	(0.00)	(19.6)	(62.3)	(18.1)			
พร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้								
เกิดความเข้าใจที่ดีต่อ								
องค์กร								
รวม						4.08	0.63	มาก

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านระบบการให้รางวัลขององค์การ

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
8. ระบบการให้รางวัล								
ขององค์การ								
8.1 องค์การมีระเบียบที่ ชัดเจนในการขึ้น เงินเดือน การเลื่อน ตำแหน่งให้แก่บุคลากร	6 (2.3)	15 (5.8)	80 (30.8)	128 (49.2)	31 (11.9)	3.63	0.85	มาก
8.2 ท่านมีความเห็นว่า การขึ้นเงินเดือน การ เลื่อนตำแหน่งของ องค์การวัดจากผลงาน ของท่านมากกว่าความ สนิทสนม ระบบอาวุโส หรือความชอบส่วนตัว	9 (3.5)	10 (3.8)	78 (30.0)	122 (46.9)	41 (15.8)	3.68	0.91	มาก
รวม						3.65	0.88	มาก

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
9. การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ								
9.1 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงาน หัวหน้างานจะนำความขัดแย้งดังกล่าวมาปรึกษาหารือกันเพื่อหาทางออกร่วมกัน	0 (0.00)	12 (4.6)	83 (31.9)	150 (57.7)	15 (5.8)	3.65	0.66	มาก
9.2 ผู้บริหารในองค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์การสามารถวิจารณ์ นโยบายขององค์การที่ท่านไม่เห็นด้วยได้อย่างเปิดเผย	0 (0.00)	16 (6.2)	105 (40.4)	125 (48.1)	14 (5.4)	3.53	0.69	มาก
รวม						3.59	0.68	มาก

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
วัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
10. แบบแผนการ ติดต่อสื่อสารภายใน องค์กร								
10.1 การสื่อสารของ องค์กรมักจะเป็น เรื่องการสั่งการ ตามลำดับของการ บังคับบัญชาตามสาย งานจากบนลงล่าง	0 (0.00)	2 (0.77)	66 (25.38)	165 (63.46)	27 (10.38)	3.83	0.60	มาก
10.2 หัวหน้างานเปิด โอกาสให้ท่านได้ ชี้แจงข้อผิดพลาด ต่างๆในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นเหตุเป็นผลตาม สายการบังคับบัญชา	0 (0.00)	5 (1.92)	62 (23.85)	167 (64.23)	26 (10.0)	3.82	0.62	มาก
รวม						3.82	0.61	มาก

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กร

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	3.90	0.57	เห็นด้วยมาก	(3)
2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	3.76	0.65	เห็นด้วยมาก	(6)
3. การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	4.00	0.67	เห็นด้วยมาก	(2)
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.73	0.72	เห็นด้วยมาก	(8)
5. การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	3.74	0.78	เห็นด้วยมาก	(7)
6. การควบคุมขององค์กร	3.80	0.68	เห็นด้วยมาก	(5)
7. ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร	4.80	0.63	เห็นด้วยมาก	(1)
8. ระบบการให้รางวัลขององค์กร	3.65	0.88	เห็นด้วยมาก	(9)
9. การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร	3.59	0.68	เห็นด้วยมาก	(10)
10. แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.82	0.61	เห็นด้วยมาก	(4)
รวม	3.88	0.69	เห็นด้วยมาก	

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยคุณภาพของงาน และเวลา เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และปริมาณของงานมีความเห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) พบว่ามีค่าอยู่ในระหว่าง 0.56 - 0.65 โดยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายจะมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณของงาน ซึ่งมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 , 0.59 และ 0.56 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.17 ถึงตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. คุณภาพของงาน								
1.1 ท่านสามารถ								
ปฏิบัติงานได้ตรงตาม	6	0	40	187	27	3.88	0.67	มาก
หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่าง	(2.3)	(0.00)	(15.4)	(71.9)	(10.4)			
ถูกต้อง								
1.2 ท่านปฏิบัติงานอย่าง								
มีคุณภาพ สามารถ	3	0	57	179	21	3.84	0.57	มาก
ตอบสนองความต้องการ	(1.2)	(0.00)	(21.9)	(68.8)	(8.1)			
และสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้								
รวม						3.86	0.62	มาก

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
2. ปริมาณของงาน								
2.1 ท่านสามารถ								
ปฏิบัติงานได้ตามปริมาณตามความคาดหวังขององค์กร	0	0	68	180	12	3.78	0.51	มาก
	(0.00)	(0.00)	(26.2)	(69.2)	(4.6)			
2.2 ท่านสามารถ								
ปฏิบัติงานได้ปริมาณที่มาก	0	9	73	168	10	3.69	0.60	มาก
	(0.00)	(3.5)	(28.1)	(64.6)	(3.8)			
รวม						3.74	0.56	มาก

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลา

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. เวลา								
3.1 ท่านใช้เวลาในการ								
ปฏิบัติงานได้อย่าง	0	0	53	188	19	3.87	0.51	มาก
เหมาะสมกับงานที่ได้รับ	(0.00)	(0.00)	(20.4)	(72.3)	(7.3)			
มอบหมาย								
3.2 ท่านสามารถ								
ปฏิบัติงานได้เสร็จทัน	0	6	63	155	36	3.85	0.67	มาก
ตามระยะเวลาที่กำหนด	(0.00)	(2.3)	(24.2)	(59.6)	(13.8)			
รวม						3.86	0.59	มาก

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย

รายการ	จำนวนคน(ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ค่าใช้จ่าย								
4.1 ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ อย่างประหยัด	0 (0.00)	6 (2.3)	51 (19.6)	160 (61.5)	43 (16.5)	3.92	0.67	มาก
4.2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยองค์กรในการลดต้นทุนในการปฏิบัติงาน โดยยังสามารถได้รับผลงานตามต้องการ	0 (0.00)	6 (2.3)	69 (26.5)	164 (63.1)	21 (8.1)	3.77	0.62	มาก
รวม						3.85	0.65	มาก

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. คุณภาพของงาน	3.86	0.62	เห็นด้วยมาก	(1)
2. ปริมาณของงาน	3.74	0.56	เห็นด้วยมาก	(3)
3. เวลา	3.86	0.59	เห็นด้วยมาก	(1)
4. ค่าใช้จ่าย	3.85	0.65	เห็นด้วยมาก	(2)
รวม	3.83	0.61	เห็นด้วยมาก	

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากค่า t-test และ อายุ การศึกษา อายุงาน พิจารณาจากค่า F-test

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานที่ 1 ไว้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	T	p.
ชาย	74	3.875	0.505	1.064	0.376
หญิง	186	3.806	0.475		

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน จะพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 พบว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.2 ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานของบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	T	p.
ระดับปฏิบัติการ	239	3.818	0.481	-0.859	0.440
ระดับบริหารงาน	21	3.911	0.518		

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.3 อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test (ตอบสมมุติฐานข้อ 1)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	SS	f	Sig.
คุณภาพของงาน	1.757	2.733	.044
	54.869		
ปริมาณของงาน	2.714	4.827	.003
	47.989		
เวลา	5.465	7.688	.000
	60.661		
ค่าใช้จ่าย	5.385	7.074	.000
	64.961		
โดยรวม	3.479	8.483	.000
	34.993		

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน พบว่าอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผู้ศึกษาจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังแสดงในตารางที่ 4.23 ถึงตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ ในด้านโดยรวม

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.031	3.757	3.923	4.125
ต่ำกว่า 25 ปี	4.031		0.274*	0.109	0.094
25-35 ปี	3.757			0.165	0.368*
36-45 ปี	3.923				0.202
46 ปีขึ้นไป	4.125				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 25 ปีกับ อายุ 25-35 ปี และอายุ 25-35 ปีกับ อายุ 46 ปีขึ้นไปที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ ในด้านคุณภาพของงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.023	3.812	3.905	4.000
ต่ำกว่า 25 ปี	4.023		0.211*	0.118	0.023
25-35 ปี	3.812			0.093	0.188
36-45 ปี	3.905				0.095
46 ปีขึ้นไป	4.000				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 25 ปีกับ อายุ 25-35 ปีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ ในด้านปริมาณของงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.932	3.680	3.762	4.000
ต่ำกว่า 25 ปี	3.932		0.252*	0.170	0.068
25-35 ปี	3.680			0.082	0.320
36-45 ปี	3.762				0.238
46 ปีขึ้นไป	4.000				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 25 ปีกับ อายุ 25-35 ปี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ ในด้านเวลา

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.136	3.775	3.952	4.167
ต่ำกว่า 25 ปี	4.136		0.361*	0.184	0.030
25-35 ปี	3.775			0.177	0.392
36-45 ปี	3.952				0.214
46 ปีขึ้นไป	4.167				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 25 ปีกับ อายุ 25-35 ปี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ0.05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ ในด้านค่าใช้จ่าย

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.034	3.762	4.071	4.333
ต่ำกว่า 25 ปี	4.034		0.272*	0.037	0.299
25-35 ปี	3.762			0.310	0.571
36-45 ปี	4.071				0.262
46 ปีขึ้นไป	4.333				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ อายุต่ำกว่า 25 ปีกับ อายุ 25-35 ปี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ 0.05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test (ตอบสมมุติฐานข้อ 1)

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	SS	f	Sig.
คุณภาพของงาน	0.594	2.734	.099
	56.032		
ปริมาณของงาน	0.401	2.055	.153
	50.302		
เวลา	0.132	0.518	.472
	65.993		
ค่าใช้จ่าย	0.001	0.004	.952
	70.345		
โดยรวม	3.479	1.363	.244
	34.993		

จากตารางที่ 4.30 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test (ตอบสมมุติฐานข้อ 1)

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	SS	f	Sig.
คุณภาพของงาน	2.538	4.003	.008
	54.088		
ปริมาณของงาน	.945	1.620	.185
	49.758		
เวลา	3.723	5.091	.002
	62.403		
ค่าใช้จ่าย	8.510	11.743	.000
	61.837		
โดยรวม	2.981	7.168	.000
	35.491		

จากตารางที่ 4.31 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านปริมาณของงานพบว่าไม่มีการแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม จึงไม่ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผู้ศึกษาจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังแสดงในตารางที่ 4.30 ถึงตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในด้านโดยรวม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
		3.934	3.748	3.821	4.070
ต่ำกว่า 1 ปี	3.934		0.186*	0.112	0.136
1-3 ปี	3.748			0.073	0.322*
4-5 ปี	3.821				0.249
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	4.070				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปีกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
		3.951	3.775	3.986	4.000
ต่ำกว่า 1 ปี	3.951		0.176*	0.035	0.049
1-3 ปี	3.775			0.211*	0.225*
4-5 ปี	3.986				0.014
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	4.000				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า มีจำนวน 3 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปีกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติ 1-3 ปีกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ 0.05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในด้านเวลา

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
		3.980	3.779	3.829	4.140
ต่ำกว่า 1 ปี	3.980		0.202	0.152	0.160
1-3 ปี	3.779			0.050	0.361*
4-5 ปี	3.829				0.311
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	4.140				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า มีจำนวน 1 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปีกับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ 0.05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
		4.039	3.748	3.686	4.260
ต่ำกว่า 1 ปี	4.039		0.291*	0.354*	0.221
1-3 ปี	3.748			0.063	0.512*
4-5 ปี	3.686				0.574*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	4.260				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า มีจำนวน 4 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี , ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-5 ปี , ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปีกับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-5 ปีกับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ 0.05 นอกจากนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐานว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานที่ 2 ไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	p-value
การริเริ่มส่วนบุคคล	0.327	0.000**
การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	0.364	0.000**
การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	0.344	0.000**
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.098	0.116
การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	0.226	0.000**
การควบคุมขององค์กร	0.278	0.000**
ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร	0.269	0.000**
ระบบการให้รางวัลขององค์กร	0.229	0.000**
การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร	0.418	0.000**
แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	0.360	0.000**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ด้านการควบคุมองค์กร ด้านลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ด้านระบบการให้รางวัลขององค์กร ด้านการยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์กร ด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่าไม่
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		✓
อายุ	✓	
ระดับการศึกษา		✓
ตำแหน่ง		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	✓	
วัฒนธรรมองค์การ		
การริเริ่มส่วนบุคคล	✓	
การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	✓	
การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	✓	
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน		✓
การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	✓	
การควบคุมขององค์การ	✓	
ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ	✓	
ระบบการให้รางวัลขององค์การ	✓	
การยอมรับต่อความขัดแย้งขององค์การ	✓	
แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	✓	