

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ของการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลการแปลผลของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
μ	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	หมายถึง	การทดสอบที (t-test Independent sample means)
F	หมายถึง	การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (μ) ใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51–5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	มีความคิดเห็นในระดับมาก
2.51–3.50	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
1.51–2.50	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
1.00–1.50	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด

ส่วนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิเคราะห์แยกเป็นหมวดหมู่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลพนักงาน บริษัท โพลีเวิลด์ จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	32.70
หญิง	70	67.30
สถานภาพ		
โสด	35	33.70
สมรส	64	61.50
หย่าร้าง	5	4.80
อายุ		
20 – 30 ปี	34	32.70
31 – 40 ปี	42	40.40
41 – 50 ปี	23	22.10
51 ปีขึ้นไป	5	4.80
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	79.80
ปริญญาตรี	16	15.40
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	5	4.80
รายได้		
ไม่เกิน 15,000 บาท	66	63.50
15,001 – 25,000 บาท	28	26.90
25,001 – 35,000 บาท	3	2.90
มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	7	6.70
ตำแหน่งงาน		
กรรมการบริหาร	5	4.80
ผู้จัดการ	3	2.90
หัวหน้าแผนก	15	14.40
พนักงาน	81	77.90

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลพนักงาน บริษัท โพลีเวิลด์ จำกัด (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	14	13.50
1 – 5 ปี	42	40.40
6 – 10 ปี	26	25.00
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	22	21.10

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โพลีเวิลด์ จำกัด ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.30 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 32.70 สถานภาพสมรส ร้อยละ 61.50 สถานภาพโสด ร้อยละ 33.70 และสถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 4.80 อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 40.40 อายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 32.70 อายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 22.10 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.80 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 79.80 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 15.40 และระดับปริญญาโท หรือสูงกว่าร้อยละ 4.80 รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 63.50 รายได้ 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 26.9 รายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 6.70 รายได้ 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 2.90 ตำแหน่งพนักงาน ร้อยละ 77.90 ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ร้อยละ 14.40 ตำแหน่งกรรมการบริหาร ร้อยละ 4.80 และตำแหน่งผู้จัดการ ร้อยละ 2.90 อายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 40.40 อายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 25.00 อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.10 และอายุงานไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 13.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวิลด์ จำกัด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวิลด์ จำกัด โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร	n = 104		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	3.49	0.56	ปานกลาง
2. ด้านให้ความสำคัญที่บุคคล	3.46	0.63	ปานกลาง
3. ด้านทำงานเป็นทีม	3.31	0.64	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.47	0.62	ปานกลาง
5. ด้านควบคุม	4.08	0.61	มาก
6. ด้านระบบการให้รางวัล	3.42	0.47	ปานกลาง
รวม	3.54	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.2 โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก $\mu = 3.54$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านควบคุม $\mu = 4.08$ ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน $\mu = 3.49$ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร $\mu = 3.47$ ด้านให้ความสำคัญที่บุคคล $\mu = 3.46$ ด้านระบบการให้รางวัล $\mu = 3.42$ และด้านทำงานเป็นทีม $\mu = 3.31$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน

ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	n = 104		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานแบบแข่งขันกันเพื่อสร้างผลงาน	3.34	0.69	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง	3.55	0.67	มาก
3. ความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน	3.59	0.62	มาก
4. การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้ผลงานออกมามากที่สุด	3.58	0.66	มาก
5. ความคิดริเริ่ม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของงาน	3.39	0.69	ปานกลาง
รวม	3.49	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน พบว่า พนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.49$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน $\mu = 3.59$ การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้ผลงานออกมามากที่สุด $\mu = 3.58$ การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง $\mu = 3.55$ ความคิดริเริ่ม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของงาน $\mu = 3.39$ และการปฏิบัติงานแบบแข่งขันกันเพื่อสร้างผลงาน $\mu = 3.34$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ด้านให้ความสำคัญที่บุคคล

ด้านให้ความสำคัญที่บุคคล	n = 104		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การมีสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องเขียน อุปกรณ์ใช้ใน การตรวจสอบคุณภาพงาน	3.54	0.74	มาก
2. การปฏิบัติงานของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.85	0.66	มาก

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ด้านให้ความสำคัญที่บุคคล (ต่อ)

ด้านให้ความสำคัญที่บุคคล	n = 104		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
3. การสนับสนุนให้เข้าอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.27	0.84	ปานกลาง
4. องค์กรรับฟังข้อมูลจากท่านและนำไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	3.28	0.83	ปานกลาง
5. องค์กรจัดสวัสดิการต่างๆ โดยให้ความสำคัญในเรื่องความใส่ใจดูแลพนักงาน	3.38	0.69	ปานกลาง
รวม	3.46	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ด้านให้ความสำคัญที่บุคคล พบว่า พนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.46$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การปฏิบัติงานของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร $\mu = 3.85$ การมีสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องเขียน อุปกรณ์ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพงาน $\mu = 3.54$ องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญในเรื่องความใส่ใจดูแลพนักงาน $\mu = 3.38$ องค์กรรับฟังข้อมูลจากท่านและนำไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร $\mu = 3.28$ และการสนับสนุนให้เข้าอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน $\mu = 3.27$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ด้านทำงานเป็นทีม

ด้านทำงานเป็นทีม	n = 104		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานในองค์กรมีความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.29	0.73	ปานกลาง
2. พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างตรงไป ตรงมา	3.30	0.72	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรมีความคล่องตัว	3.29	0.72	ปานกลาง
4. องค์กรมีการวางแผนการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นทีม	3.41	0.68	ปานกลาง
5. องค์กรมีการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นทีมที่มีคุณภาพ	3.28	0.73	ปานกลาง
รวม	3.31	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ด้านทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.31$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า องค์กรมีการวางแผนการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นทีม $\mu = 3.41$ พนักงานในองค์กรมี

การแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างตรงไปตรงมา $\mu = 3.30$ พนักงานในองค์กรมีความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นทีม $\mu = 3.29$ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความคล่องตัว $\mu = 3.29$ และองค์กรมีการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นทีมที่มีคุณภาพ $\mu = 3.28$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	n = 104		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำไปปรับใช้ในการบริหารองค์กร	3.29	0.73	ปานกลาง
2. ผู้บริหารให้คำชี้แนะ สนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	3.66	0.72	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมพนักงานในเรื่องการพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ	3.35	0.78	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือนและให้โบนัสกับพนักงาน	3.46	0.68	ปานกลาง
5. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพ และช่วยผู้บริหารสามารถไกล่เกลี่ยหากเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร	3.58	0.71	มาก
รวม	3.47	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พบว่า พนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.47$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารให้คำชี้แนะ สนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานภายในองค์กร $\mu = 3.66$ ท่านมีความตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพ และช่วยผู้บริหารสามารถไกล่เกลี่ยหากเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร $\mu = 3.58$ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือนและให้โบนัสกับพนักงาน $\mu = 3.46$ ผู้บริหารส่งเสริมพนักงานในเรื่องการพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ $\mu = 3.35$ และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและนำไปปรับใช้ในการบริหารองค์กร $\mu = 3.29$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ด้านควบคุม

ด้านควบคุม	n = 104		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรอย่างเคร่งครัดเป็นสิ่งที่พนักงานควรกระทำ	4.10	0.68	มาก
2. บทลงโทษตามกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรมีความยุติธรรม	3.97	0.70	มาก
3. เบี้ยขยันเป็นสิ่งตอบแทนที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	3.96	0.69	มาก
4. ชุดยูนิฟอร์มขององค์กรทำให้เกิดความสุภาพและเป็นระเบียบในเรื่องการแต่งกายของพนักงาน	4.19	0.68	มาก
5. กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้กับองค์กร	4.15	0.65	มาก
รวม	4.08	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.7 ด้านควบคุม พบว่า พนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก $\mu = 4.08$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ชุดยูนิฟอร์มขององค์กรทำให้เกิดความสุภาพและเป็นระเบียบในเรื่องการแต่งกายของพนักงาน $\mu = 4.19$ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่างๆ สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้กับองค์กร $\mu = 4.15$ การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรอย่างเคร่งครัดเป็นสิ่งที่พนักงานควรกระทำ $\mu = 4.10$ บทลงโทษตามกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรมีความยุติธรรม $\mu = 3.97$ และเบี้ยขยันเป็นสิ่งตอบแทนที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน $\mu = 3.96$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ด้านระบบการให้รางวัล

ด้านระบบการให้รางวัล	n = 104		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรให้ผลตอบแทนกับพนักงานโดยการพิจารณาจากผลการทำงาน	3.55	0.59	มาก
2. การให้โบนัสประจำปีกับพนักงานสอดคล้องกับผลประกอบการขององค์กร	3.58	0.68	มาก
3. องค์กรให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ กับพนักงานมากกว่าผลตอบแทนของค่าจ้างและโบนัส	3.38	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ด้านระบบการให้รางวัล (ต่อ)

ด้านระบบการให้รางวัล	n = 104		
	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
4. องค์กรเลื่อนตำแหน่งพนักงานโดยพิจารณาจากความสามารถ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน	3.51	0.57	มาก
5. โบนัสประจำปีขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นมีอัตราที่ต่ำกว่า	3.10	0.45	ปานกลาง
รวม	3.42	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ด้านระบบการให้รางวัล พบว่า พนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.42$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การให้โบนัสประจำปีกับพนักงานสอดคล้องกับผลประกอบการขององค์กร $\mu = 3.58$ องค์กรให้ผลตอบแทนกับพนักงานโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน $\mu = 3.55$ องค์กรเลื่อนตำแหน่งพนักงานโดยพิจารณาจากความสามารถ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน $\mu = 3.51$ องค์กรให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ กับพนักงานมากกว่าผลตอบแทนของค่าจ้างและโบนัส $\mu = 3.38$ และโบนัสประจำปีขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นมีอัตราที่ต่ำกว่า $\mu = 3.10$ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ

วัฒนธรรมองค์กร	เพศ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ชาย	3.44	0.57	ปานกลาง
	หญิง	3.51	0.55	มาก
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ชาย	3.45	0.64	ปานกลาง
	หญิง	3.47	0.62	ปานกลาง
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ชาย	3.23	0.69	ปานกลาง
	หญิง	3.35	0.61	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ชาย	3.43	0.70	ปานกลาง
	หญิง	3.48	0.58	ปานกลาง
5. ด้านควบคุม	ชาย	4.15	0.61	มาก
	หญิง	4.04	0.60	มาก

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	เพศ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ชาย	3.45	0.42	ปานกลาง
	หญิง	3.41	0.49	ปานกลาง
ภาพรวม	ชาย	3.52	0.52	มาก
	หญิง	3.54	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า ในภาพรวมพนักงานเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.52$ และ 3.54 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน พนักงานเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.44$ และเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.51$

วัฒนธรรมองค์กรด้านให้ความสำคัญที่บุคคล พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.45$ และ 3.47 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านทำงานเป็นทีม พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.23$ และ 3.35 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.43$ และ 3.48 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านควบคุม พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 4.15$ และ 4.04 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง $\mu = 3.45$ และ 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ

วัฒนธรรมองค์กร	ชาย n = 34		หญิง n = 70		t	Sig
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	3.44	0.57	3.51	0.55	.600	.550
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	3.45	0.64	3.47	0.62	.185	.854
3. ด้านทำงานเป็นทีม	3.23	0.69	3.35	0.61	.869	.387
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.43	0.70	3.48	0.58	.366	.715

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ชาย n = 34		หญิง n = 70		t	Sig
	μ	σ	μ	σ		
5. ด้านควบคุม	4.15	0.61	4.04	0.60	.820	.414
6. ด้านระบบการให้รางวัล	3.45	0.42	3.41	0.49	.363	.717
รวม	3.52	0.52	3.54	0.48	.192	.849

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ

วัฒนธรรมองค์กร	สถานภาพ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	โสด	3.38	0.59	ปานกลาง
	สมรส	3.56	0.54	มาก
	หย่าร้าง	3.40	0.55	ปานกลาง
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	โสด	3.34	0.64	ปานกลาง
	สมรส	3.53	0.62	มาก
	หย่าร้าง	3.48	0.61	ปานกลาง
3. ด้านทำงานเป็นทีม	โสด	3.23	0.62	ปานกลาง
	สมรส	3.37	0.66	ปานกลาง
	หย่าร้าง	3.12	0.52	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	โสด	3.38	0.66	ปานกลาง
	สมรส	3.53	0.61	มาก
	หย่าร้าง	3.24	0.48	ปานกลาง
5. ด้านควบคุม	โสด	3.95	0.71	มาก
	สมรส	4.17	0.54	มาก
	หย่าร้าง	3.76	0.43	มาก
6. ด้านระบบการให้รางวัล	โสด	3.28	0.43	ปานกลาง
	สมรส	3.50	0.47	ปานกลาง
	หย่าร้าง	3.40	0.55	ปานกลาง
ภาพรวม	โสด	3.43	0.50	ปานกลาง
	สมรส	3.61	0.48	มาก
	หย่าร้าง	3.40	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.61$ ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสด และหย่าร้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.43$ และ 3.40 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.56$ ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสด และหย่าร้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.38$ และ 3.40 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านให้ความสำคัญที่บุคคล พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.53$ ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสด และหย่าร้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.38$ และ 3.40 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านทำงานเป็นทีม พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.38, 3.23, 3.37$ และ 3.12 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.53$ ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสด และหย่าร้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.38$ และ 3.24 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านควบคุม พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.95, 4.17$ และ 3.76 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.28, 3.50$ และ 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ

วัฒนธรรมองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	.767	2	.383	1.234	.295
	ภายในกลุ่ม	31.379	101	.311		
	รวม	32.146	103			
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.778	2	.389	.987	.376
	ภายในกลุ่ม	39.803	101	.394		
	รวม	40.581	103			

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวสต์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.625	2	.312	.763	.469
	ภายในกลุ่ม	41.356	101	.409		
	รวม	41.981	103			
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.831	2	.415	1.083	.342
	ภายในกลุ่ม	38.738	101	.384		
	รวม	39.569	103			
5. ด้านควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	1.656	2	.828	2.304	.105
	ภายในกลุ่ม	36.289	101	.359		
	รวม	37.945	103			
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	1.129	2	.565	2.668	.074
	ภายในกลุ่ม	21.375	101	.212		
	รวม	22.505	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.869	2	.435	1.832	.165
	ภายในกลุ่ม	23.962	101	.237		
	รวม	24.831	103			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวสต์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวสต์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ

วัฒนธรรมองค์กร	อายุ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	20 – 30 ปี	3.53	0.60	มาก
	31 – 40 ปี	3.45	0.48	ปานกลาง
	41 – 50 ปี	3.50	0.64	ปานกลาง
	51 ปีขึ้นไป	3.44	0.61	ปานกลาง
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	20 – 30 ปี	3.50	0.75	ปานกลาง
	31 – 40 ปี	3.43	0.55	ปานกลาง
	41 – 50 ปี	3.44	0.62	ปานกลาง
	51 ปีขึ้นไป	3.56	0.52	มาก

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	อายุ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านทำงานเป็นทีม	20 – 30 ปี	3.41	0.64	ปานกลาง
	31 – 40 ปี	3.31	0.57	ปานกลาง
	41 – 50 ปี	3.16	0.78	ปานกลาง
	51 ปีขึ้นไป	3.36	4.33	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	20 – 30 ปี	3.58	0.78	มาก
	31 – 40 ปี	3.44	0.48	ปานกลาง
	41 – 50 ปี	3.36	0.61	ปานกลาง
	51 ปีขึ้นไป	3.44	0.52	ปานกลาง
5. ด้านควบคุม	20 – 30 ปี	4.14	0.73	มาก
	31 – 40 ปี	4.09	0.57	มาก
	41 – 50 ปี	3.98	0.50	มาก
	51 ปีขึ้นไป	4.00	0.57	มาก
6. ด้านระบบการให้รางวัล	20 – 30 ปี	3.44	0.48	ปานกลาง
	31 – 40 ปี	3.47	0.42	ปานกลาง
	41 – 50 ปี	3.35	0.49	ปานกลาง
	51 ปีขึ้นไป	3.24	0.68	ปานกลาง
ภาพรวม	20 – 30 ปี	3.60	0.59	มาก
	31 – 40 ปี	3.53	0.39	มาก
	41 – 50 ปี	3.46	0.52	ปานกลาง
	51 ปีขึ้นไป	3.51	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.60, 3.53$ และ 3.51 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.46$

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.53$ ส่วนพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.45, 3.50$ และ 3.44 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านให้ความสำคัญที่บุคคล พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด

แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.56$ ส่วนพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.50, 3.43$ และ 3.44 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านทำงานเป็นทีม พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.41, 3.31, 3.16$ และ 3.36 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.58$ ส่วนพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.44, 3.36$ และ 3.44 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านควบคุม พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 4.14, 4.09, 3.98$ และ 4.00 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.44, 3.47, 3.35$ และ 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ

วัฒนธรรมองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	.142	3	.047	.148	.931
	ภายในกลุ่ม	32.004	100	.320		
	รวม	32.146	103			
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.139	3	.046	.115	.951
	ภายในกลุ่ม	40.442	100	.404		
	รวม	40.581	103			
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.906	3	.302	.735	.533
	ภายในกลุ่ม	41.075	100	.411		
	รวม	41.981	103			
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.684	3	.228	.587	.625
	ภายในกลุ่ม	38.884	100	.389		
	รวม	39.569	103			
5. ด้านควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.378	3	.126	.335	.800
	ภายในกลุ่ม	37.567	100	.376		
	รวม	37.945	103			

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.407	3	.136	.614	.607
	ภายในกลุ่ม	22.097	100	.221		
	รวม	22.505	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.263	3	.088	.357	.784
	ภายในกลุ่ม	24.569	100	.246		
	รวม	24.831	103			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการศึกษา	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.52	0.54	มาก
	ปริญญาตรี	3.52	0.61	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.88	0.23	ปานกลาง
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.50	0.64	ปานกลาง
	ปริญญาตรี	3.34	0.59	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.28	0.46	ปานกลาง
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41	0.60	ปานกลาง
	ปริญญาตรี	3.00	0.71	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.72	0.33	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.51	0.63	มาก
	ปริญญาตรี	3.32	0.60	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.20	0.35	ปานกลาง
5. ด้านควบคุม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.10	0.62	มาก
	ปริญญาตรี	4.00	0.56	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.92	0.67	มาก
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.45	0.49	ปานกลาง
	ปริญญาตรี	3.36	0.31	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.12	0.44	ปานกลาง

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการศึกษา	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	0.50	มาก
	ปริญญาตรี	3.42	0.41	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.18	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.58$ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.42$ และ 3.18 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.52$ และ 3.52 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 2.88$

วัฒนธรรมองค์กรด้านให้ความสำคัญกับบุคคล พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.50, 3.34$ และ 3.28 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านทำงานเป็นทีม พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.41, 3.30$ และ 2.72 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.51$ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.32$ และ 3.20 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านควบคุม พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 4.10, 4.00$ และ 3.92 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.45, 3.36$ และ 3.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การ	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.945	2	.973	3.253	.043*
	ภายในกลุ่ม	30.201	101	.299		
	รวม	32.146	103			
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.526	2	.263	.663	.518
	ภายในกลุ่ม	40.055	101	.397		
	รวม	40.581	103			
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4.101	2	2.050	5.467	.006*
	ภายในกลุ่ม	37.880	101	.375		
	รวม	41.981	103			
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.839	2	.419	1.093	.339
	ภายในกลุ่ม	38.730	101	.383		
	รวม	39.569	103			
5. ด้านควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.133	.358	.700
	ภายในกลุ่ม	37.678	101	.373		
	รวม	37.945	103			
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.592	2	.296	1.365	.260
	ภายในกลุ่ม	21.912	101	.217		
	รวม	22.505	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.982	2	.491	2.078	.130
	ภายในกลุ่ม	23.850	101	.236		
	รวม	24.831	103			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน และด้านทำงานเป็นทีม ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe test) ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.17-4.18

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.58$)	ปริญญาตรี ($\mu = 3.42$)	ปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\mu = 3.86$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.58$)	-	-.01	.64*
ปริญญาตรี ($\mu = 3.42$)	-	-	.64
ปริญญาโท หรือสูงกว่า ($\mu = 3.86$)	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านทำงานเป็นทีม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.58$)	ปริญญาตรี ($\mu = 3.42$)	ปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\mu = 3.86$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.58$)	-	.41	.69
ปริญญาตรี ($\mu = 3.42$)	-	-	.28
ปริญญาโท หรือสูงกว่า ($\mu = 3.86$)	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านทำงานเป็นทีม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้

วัฒนธรรมองค์กร	รายได้	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.46	0.52	ปานกลาง
	15,001 – 25,000 บาท	3.74	0.55	มาก
	25,001 – 35,000 บาท	3.40	0.40	ปานกลาง
	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	2.74	0.30	ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้ (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	รายได้	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.38	0.64	ปานกลาง
	15,001 – 25,000 บาท	3.76	0.58	มาก
	25,001 – 35,000 บาท	2.93	0.30	ปานกลาง
	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	3.31	0.40	ปานกลาง
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.32	0.58	ปานกลาง
	15,001 – 25,000 บาท	3.54	0.69	มาก
	25,001 – 35,000 บาท	2.53	0.46	ปานกลาง
	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	2.68	0.28	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.41	0.64	ปานกลาง
	15,001 – 25,000 บาท	3.70	0.58	มาก
	25,001 – 35,000 บาท	2.80	0.00	ปานกลาง
	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	3.34	0.38	ปานกลาง
5. ด้านควบคุม	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.08	0.64	มาก
	15,001 – 25,000 บาท	4.12	0.57	มาก
	25,001 – 35,000 บาท	4.00	0.20	มาก
	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	3.86	0.58	มาก
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.39	0.46	ปานกลาง
	15,001 – 25,000 บาท	3.58	0.48	มาก
	25,001 – 35,000 บาท	3.00	0.00	ปานกลาง
	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	3.26	0.44	ปานกลาง
ภาพรวม	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.51	0.50	มาก
	15,001 – 25,000 บาท	3.74	0.45	มาก
	25,001 – 35,000 บาท	3.11	0.04	ปานกลาง
	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	3.20	0.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้ พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท และรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.51$ และ 3.74 ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.11$ และ 3.20 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.74$ ส่วนพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.46, 3.40$ และ 2.74 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านให้ความสำคัญที่บุคคล พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.76$ ส่วนพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.38, 2.93$ และ 3.31 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านทำงานเป็นทีม พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.54$ ส่วนพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.32, 2.53$ และ 2.68 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.70$ ส่วนพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.41, 2.80$ และ 3.34 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านควบคุม พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 4.08, 4.12, 4.00$ และ 3.86 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรระบบการให้รางวัล พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.39, 3.58, 3.00$ และ 3.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้

วัฒนธรรมองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.768	3	1.923	7.288	.000*
	ภายในกลุ่ม	26.378	100	.264		
	รวม	32.146	103			
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.040	3	1.347	3.686	.014*
	ภายในกลุ่ม	36.541	100	.365		
	รวม	40.581	103			
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	6.059	3	2.020	5.623	.001*
	ภายในกลุ่ม	35.922	100	.359		
	รวม	41.981	103			
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.161	3	1.054	2.894	.039*
	ภายในกลุ่ม	36.407	100	.364		
	รวม	39.569	103			
5. ด้านควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.415	3	.138	.369	.776
	ภายในกลุ่ม	37.529	100	.375		
	รวม	37.945	103			
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	1.463	3	.488	2.317	.080
	ภายในกลุ่ม	21.042	100	.210		
	รวม	22.505	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.567	3	.856	3.843	.012*
	ภายในกลุ่ม	22.264	100	.223		
	รวม	24.831	103			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านควบคุม และด้านระบบการให้รางวัล สำหรับด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล ด้านทำงานเป็นทีม และด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe test) ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.21-4.24

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้

วัฒนธรรมองค์กร	ไม่เกิน 15,000 บาท ($\mu = 3.51$)	15,001-25,000 บาท ($\mu = 3.74$)	25,001-35,000 บาท ($\mu = 3.11$)	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.20$)
ไม่เกิน 15,000 บาท ($\mu = 3.51$)	-	-.28	.06	.72*
15,001-25,000 บาท ($\mu = 3.74$)	-	-	.34	1.00*
25,001-35,000 บาท ($\mu = 3.11$)	-	-	-	.66
มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.20$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับ พนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับ พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้

วัฒนธรรมองค์กร	ไม่เกิน 15,000 บาท ($\mu = 3.51$)	15,001-25,000 บาท ($\mu = 3.74$)	25,001-35,000 บาท ($\mu = 3.11$)	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.20$)
ไม่เกิน 15,000 บาท ($\mu = 3.51$)	-	-.39*	.44	.06
15,001-25,000 บาท ($\mu = 3.74$)	-	-	.83	.45
25,001-35,000 บาท ($\mu = 3.11$)	-	-	-	-.38
มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.20$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับ พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับ พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับ พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านทำงานเป็นทีม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้

วัฒนธรรมองค์กร	ไม่เกิน 15,000 บาท ($\mu = 3.51$)	15,001-25,000 บาท ($\mu = 3.74$)	25,001-35,000 บาท ($\mu = 3.11$)	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.20$)
ไม่เกิน 15,000 บาท ($\mu = 3.51$)	-	-.22	.78	.63
15,001-25,000 บาท ($\mu = 3.74$)	-	-	1.01	.86*
25,001-35,000 บาท ($\mu = 3.11$)	-	-	-	-.15
มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.20$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านทำงานเป็นทีม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับ กับพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับ พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับ พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้

วัฒนธรรมองค์กร	ไม่เกิน 15,000 บาท ($\mu = 3.51$)	15,001-25,000 บาท ($\mu = 3.74$)	25,001-35,000 บาท ($\mu = 3.11$)	มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.20$)
ไม่เกิน 15,000 บาท ($\mu = 3.51$)	-	-.29	.61	.07
15,001-25,000 บาท ($\mu = 3.74$)	-	-	.09	.36
25,001-35,000 บาท ($\mu = 3.11$)	-	-	-	-.54
มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.20$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับ กับพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ตำแหน่งงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	กรรมการบริหาร	2.68	0.33	ปานกลาง
	ผู้จัดการ	3.27	0.46	ปานกลาง
	หัวหน้าแผนก	3.71	0.58	มาก
	พนักงาน	3.51	0.53	มาก
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	กรรมการบริหาร	3.28	0.23	ปานกลาง
	ผู้จัดการ	3.40	0.52	ปานกลาง
	หัวหน้าแผนก	3.92	0.55	มาก
	พนักงาน	3.39	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ตำแหน่งงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านทำงานเป็นทีม	กรรมการบริหาร	2.56	0.17	ปานกลาง
	ผู้จัดการ	2.67	0.61	ปานกลาง
	หัวหน้าแผนก	3.67	0.62	มาก
	พนักงาน	3.32	0.61	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	กรรมการบริหาร	3.32	0.36	ปานกลาง
	ผู้จัดการ	3.13	0.58	ปานกลาง
	หัวหน้าแผนก	3.76	0.60	มาก
	พนักงาน	3.43	0.63	ปานกลาง
5. ด้านควบคุม	กรรมการบริหาร	3.84	0.33	มาก
	ผู้จัดการ	4.33	0.42	มาก
	หัวหน้าแผนก	4.03	0.68	มาก
	พนักงาน	4.09	0.61	มาก
6. ด้านระบบการให้รางวัล	กรรมการบริหาร	3.40	0.28	ปานกลาง
	ผู้จัดการ	3.13	0.23	ปานกลาง
	หัวหน้าแผนก	3.52	0.68	มาก
	พนักงาน	3.42	0.44	ปานกลาง
ภาพรวม	กรรมการบริหาร	3.18	0.06	ปานกลาง
	ผู้จัดการ	3.32	0.33	ปานกลาง
	หัวหน้าแผนก	3.77	0.53	มาก
	พนักงาน	3.53	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก และพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.77$ และ 3.53 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร และผู้จัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.18$ และ 3.32 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน พนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก และพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.71$ และ 3.51 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร และผู้จัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 2.68$ และ 3.27 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านให้ความสำคัญที่บุคคล พนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่าง

กัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.92$ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ และพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.28, 3.40$ และ 3.39 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านทำงานเป็นทีม พนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวสต์ จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.67$ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ และพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 2.56, 2.67$ และ 3.32 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวสต์ จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.76$ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ และพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.32, 3.13$ และ 3.43 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านควบคุม พนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวสต์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.84, 4.33, 4.03$ และ 4.09 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรระบบการให้รางวัล พนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวสต์ จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.52$ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งกรรมการบริหาร ผู้จัดการ และพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.40, 3.13$ และ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวสต์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

วัฒนธรรมองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.155	3	1.385	4.948	.003*
	ภายในกลุ่ม	27.991	100	.280		
	รวม	32.146	103			
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.714	3	1.238	3.358	.022*
	ภายในกลุ่ม	36.868	100	.369		
	รวม	40.581	103			
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.967	3	1.989	5.523	.002*
	ภายในกลุ่ม	36.014	100	.360		
	รวม	41.981	103			

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.815	3	.605	1.602	.194
	ภายในกลุ่ม	37.754	100	.378		
	รวม	39.569	103			
5. ด้านควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.533	3	.178	.475	.701
	ภายในกลุ่ม	37.412	100	.374		
	รวม	37.945	103			
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.398	3	.133	.600	.616
	ภายในกลุ่ม	22.106	100	.221		
	รวม	22.505	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.575	3	.525	2.257	.086
	ภายในกลุ่ม	23.256	100	.233		
	รวม	24.831	103			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันใน ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านควบคุม และด้านระบบการให้รางวัล สำหรับด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล และด้านทำงานเป็นทีม ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe test) ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.27-4.29

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

วัฒนธรรมองค์กร	กรรมการบริหาร ($\mu = 3.18$)	ผู้จัดการ ($\mu = 3.32$)	หัวหน้าแผนก ($\mu = 3.77$)	พนักงาน ($\mu = 3.53$)
กรรมการบริหาร ($\mu = 3.18$)	-	-.59	-1.03*	-.83*
ผู้จัดการ ($\mu = 3.32$)	-	-	-.44	-.24
หัวหน้าแผนก ($\mu = 3.77$)	-	-	-	.20
พนักงาน ($\mu = 3.53$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน พบว่า

กรรมการบริหาร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับผู้จัดการ แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับหัวหน้าแผนก และพนักงาน

ผู้จัดการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง กับกรรมการบริหาร กับหัวหน้าแผนก และกับพนักงาน
หัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง กับผู้จัดการ กับหัวหน้าแผนก และกับพนักงาน

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

วัฒนธรรมองค์กร	กรรมการบริหาร ($\mu = 3.18$)	ผู้จัดการ ($\mu = 3.32$)	หัวหน้าแผนก ($\mu = 3.77$)	พนักงาน ($\mu = 3.53$)
กรรมการบริหาร ($\mu = 3.18$)	-	-.12	-.64	-.11
ผู้จัดการ ($\mu = 3.32$)	-	-	-.52	.01
หัวหน้าแผนก ($\mu = 3.77$)	-	-	-	.53*
พนักงาน ($\mu = 3.53$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน พบว่า

กรรมการบริหาร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับผู้จัดการ กับหัวหน้าแผนก และกับพนักงาน
ผู้จัดการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง กับกรรมการบริหาร กับหัวหน้าแผนก และกับพนักงาน
หัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง กับกรรมการบริหาร กับผู้จัดการ แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับพนักงาน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านทำงานเป็นทีม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

วัฒนธรรมองค์กร	กรรมการบริหาร ($\mu = 3.18$)	ผู้จัดการ ($\mu = 3.32$)	หัวหน้าแผนก ($\mu = 3.77$)	พนักงาน ($\mu = 3.53$)
กรรมการบริหาร ($\mu = 3.18$)	-	-.11	-1.11*	-.76
ผู้จัดการ ($\mu = 3.32$)	-	-	-1.00	-.65
หัวหน้าแผนก ($\mu = 3.77$)	-	-	-	.35
พนักงาน ($\mu = 3.53$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านทำงานเป็นทีม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน พบว่า

กรรมการบริหาร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับผู้จัดการ และกับพนักงาน แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับหัวหน้าแผนก

ผู้จัดการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง กับกรรมการบริหาร กับหัวหน้าแผนก และกับพนักงาน หัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง กับผู้จัดการ และกับพนักงาน แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับกรรมการบริหาร

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน

วัฒนธรรมองค์กร	อายุงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ไม่เกิน 1 ปี	3.27	0.49	ปานกลาง
	1 – 5 ปี	3.44	0.56	ปานกลาง
	6 – 10 ปี	3.58	0.54	มาก
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.62	0.60	มาก
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ไม่เกิน 1 ปี	3.26	0.75	ปานกลาง
	1 – 5 ปี	3.39	0.65	ปานกลาง
	6 – 10 ปี	3.40	0.53	ปานกลาง
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.81	0.49	มาก
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ไม่เกิน 1 ปี	3.23	0.62	ปานกลาง
	1 – 5 ปี	3.21	0.61	ปานกลาง
	6 – 10 ปี	3.35	0.65	ปานกลาง
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.53	0.68	มาก
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ไม่เกิน 1 ปี	3.31	0.82	ปานกลาง
	1 – 5 ปี	3.42	0.64	ปานกลาง
	6 – 10 ปี	3.44	0.50	ปานกลาง
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.69	0.56	มาก
5. ด้านควบคุม	ไม่เกิน 1 ปี	3.99	0.76	มาก
	1 – 5 ปี	4.10	0.67	มาก
	6 – 10 ปี	4.08	0.42	มาก
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.09	0.60	มาก
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ไม่เกิน 1 ปี	3.29	0.37	ปานกลาง
	1 – 5 ปี	3.39	0.45	ปานกลาง
	6 – 10 ปี	3.49	0.56	ปานกลาง
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.49	0.56	ปานกลาง

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	อายุงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ภาพรวม	ไม่เกิน 1 ปี	3.39	0.57	ปานกลาง
	1 – 5 ปี	3.49	0.49	ปานกลาง
	6 – 10 ปี	3.55	0.43	มาก
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.70	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.55$ และ 3.70 ส่วนพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี และอายุงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.39$ และ 3.49 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.58$ และ 3.62 ส่วนพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี และอายุงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.27$ และ 3.44 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านให้ความสำคัญที่บุคคล พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.81$ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.26, 3.39$ และ 3.40 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านทำงานเป็นทีม พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.53$ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.23, 3.21$ และ 3.35 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวลด จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

ในระดับมาก $\mu = 3.69$ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.31, 3.42$ และ 3.44 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรด้านควบคุม พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวสต์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.99, 4.10, 4.08$ และ 4.09 ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์กรระบบการให้รางวัล พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โพลีเวสต์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.29, 3.39, 3.49$ และ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท โพลีเวสต์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน

วัฒนธรรมองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.340	3	.447	1.450	.233
	ภายในกลุ่ม	30.807	100	.308		
	รวม	32.146	103			
2. ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.552	3	1.184	3.198	.027*
	ภายในกลุ่ม	37.029	100	.370		
	รวม	40.581	103			
3. ด้านทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.588	3	.529	1.311	.275
	ภายในกลุ่ม	40.393	100	.404		
	รวม	41.981	103			
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.547	3	.516	1.356	.261
	ภายในกลุ่ม	38.022	100	.380		
	รวม	39.569	103			
5. ด้านควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.143	3	.048	.126	.944
	ภายในกลุ่ม	37.801	100	.378		
	รวม	37.945	103			
6. ด้านระบบการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.535	3	.178	.811	.491
	ภายในกลุ่ม	21.970	100	.220		
	รวม	22.505	103			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.014	3	.338	1.419	.242
	ภายในกลุ่ม	23.817	100	.238		
	รวม	24.831	103			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวสต์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน พบว่า มีความ

คิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านควบคุม และด้านระบบการให้รางวัล สำหรับ ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe test) ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ไม่เกิน 1 ปี ($\mu = 3.39$)	1 – 5 ปี ($\mu = 3.49$)	6 – 10 ปี ($\mu = 3.55$)	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.70$)
ไม่เกิน 1 ปี ($\mu = 3.39$)	-	-0.13	-0.14	-0.55
1 – 5 ปี ($\mu = 3.49$)	-	-	-0.01	-0.42
6 – 10 ปี ($\mu = 3.55$)	-	-	-	-0.41
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.70$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด เป็นรายคู่ ด้านมุ่งให้ความสำคัญที่บุคคล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน พบว่า ทุกช่วงอายุงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิเคราะห์แยกเป็นหมวดหมู่

ตารางที่ 4.33 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานบริษัท โพลีเวลด จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถามแยกเป็นหมวดหมู่

วัฒนธรรมองค์กร	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน	- องค์กรควรจัดให้มีรางวัลจูงใจเพื่อให้เกิดการแข่งขันกันในการเพิ่มยอดขาย
2. ด้านให้ความสำคัญที่บุคคล	- องค์กรควรจัดแผนการฝึกอบรมพนักงานในแต่ละปี และแต่ละแผนกให้สอดคล้องกับการทำงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ด้านทำงานเป็นทีม	- พนักงานในองค์กรยังไม่ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมมากนัก ควรมีการกระตุ้นให้ความรู้ ทำความเข้าใจในเรื่องการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การประสานงานต่าง ๆ คล่องตัวมากขึ้น

ตารางที่ 4.33 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน
บริษัท โพลีเวลด จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถามแยกเป็นหมวดหมู่ (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ข้อเสนอแนะ
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	- ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมากกว่านี้ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาให้องค์กรได้ตรงจุด
5. ด้านควบคุม	- ควรออกหนังสือเตือนหากพนักงานทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท ซ้ำซาก บ่อยครั้ง
6. ด้านระบบการให้รางวัล	- ควรจัดอัตราเงินเดือน ค่าแรง โบนัส และผลตอบแทนต่าง ๆ ให้อยู่ในอัตราที่สูงกว่าเดิม เพราะพนักงานมีความรู้สึว่าได้ในอัตราที่น้อยเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในระแวกเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี