

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพผลองค์การของบริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) ผู้เขียนได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบข้อความ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ และประสิทธิภาพองค์การ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพองค์การของบริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันในการสื่อความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เขียนจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 281 คน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสังกัดฝ่าย รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 281 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	201	71.50
หญิง	80	28.50
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	111	39.60
ระหว่าง 31-40 ปี	111	39.60
ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	59	20.80
อายุการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	171	60.90
ระหว่าง 5-10 ปี	99	35.10
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	11	4.00
ระดับการศึกษา		
น้อยกว่าปริญญาตรี	233	82.90
ปริญญาตรี	45	16.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.10
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 9,000 บาท	98	34.88
ระหว่าง 9,001-10,000 บาท	64	22.78
ระหว่าง 10,001-15,000 บาท	82	29.18
ระหว่าง 15,001-20,000 บาท	24	8.54
ระหว่าง 20,001 บาทขึ้นไป	13	4.63

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 281 คน)	ร้อยละ
สายงาน		
การเงินและบัญชี	18	6.40
ธุรกิจ	15	5.30
ทรัพยากรบุคคลและธุรการ	20	7.10
ประชาสัมพันธ์และสาธารณะ	7	2.50
การผลิต	221	78.60
รวม	281	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 และเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20

อายุ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี และอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 111 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 39.6 โดยมีช่วงอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80

อายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมาอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 82.90 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และมีระดับสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 9,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมามีรายได้อยู่ในระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.18 มีรายได้อยู่ในระหว่าง 9,001-10,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 มีรายได้อยู่ในระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.54 และอยู่ในระหว่าง 20,001 บาทขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63

สายงาน ส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายสายการผลิตมากที่สุด จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 รองลงมาอยู่ในฝ่ายสายทรัพยากรบุคคลและธุรการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 อยู่ในฝ่ายสาย

การเงินและบัญชี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 อยู่ในฝ่ายสายธุรกิจ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 และอยู่ในฝ่ายสายประชาสัมพันธ์และสาธารณะน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตอนที่ 2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และประสิทธิผลองค์การ ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผล และการจัดลำดับที่ รายละเอียดปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. กลยุทธ์ขององค์กร	3.31	0.66	ปานกลาง	7
2. โครงสร้างองค์กร	3.72	0.65	สูง	1
3. ระบบการปฏิบัติงาน	3.65	0.44	สูง	2
4. รูปแบบการบริหารจัดการ	3.47	0.44	สูง	5
5. สมาชิก	3.41	0.64	สูง	6
6. ทักษะ	3.54	0.57	สูง	4
7. ค่านิยมร่วม	3.57	0.52	สูง	3
รวม	3.53	0.33	สูง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.33) โดยด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.65) รองลงมาตามลำดับดังนี้ ด้านระบบการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.44) ด้านค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.52) ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.57) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.44) ด้านสมาชิก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.64) และด้านกลยุทธ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร
ด้านกลยุทธ์ขององค์กร

กลยุทธ์ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านเข้าใจถึงเป้าหมายที่บริษัทได้ตั้งไว้ในการทำงาน	3.07	0.98	ปานกลาง	3
2. บริษัทมีวิธีการที่ทำให้ท่านให้ความร่วมมือต่อการดำเนินกิจกรรมเสมอ ๆ	3.28	0.94	ปานกลาง	2
3. บริษัทมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.58	0.70	สูง	1
รวม	3.31	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.66) โดยเรื่องบริษัทมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ เรื่องบริษัทมีวิธีการที่ทำให้ท่านให้ความร่วมมือต่อการดำเนินกิจกรรมเสมอ ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.94) และเรื่องท่านเข้าใจถึงเป้าหมายที่บริษัทได้ตั้งไว้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร
ด้านโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายงานอื่น ๆ ได้โดยสะดวก	3.55	0.79	สูง	3
2. มีระบบการสั่งงานที่ช่วยให้ท่านไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อน	3.75	0.85	สูง	2
3. มีสายงานที่ช่วยให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน	3.86	0.81	สูง	1
รวม	3.72	0.65	สูง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.65) โดยเรื่องมีสายงานที่ช่วยให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน

มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.81$) รองลงมาคือ เรื่องมีระบบการสั่งงานที่ช่วยให้ท่านไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.85$) และเรื่องท่านสามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายงานอื่นๆ ได้โดยสะดวก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.79$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน

ระบบการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	3.27	0.88	ปานกลาง	3
2. มีการทำงานได้อย่างเชื่อมโยงกันในแต่ละกิจกรรม	3.89	0.85	สูง	1
3. มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน	3.81	0.87	สูง	2
รวม	3.65	0.44	สูง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.44$) โดยเรื่องมีการทำงานได้อย่างเชื่อมโยงกันในแต่ละกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.85$) รองลงมาคือ เรื่องมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.87$) และเรื่องมีระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.88$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

รูปแบบการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทมีการสร้างความเชื่อมั่นในการจ้างงาน	3.53	0.73	สูง	2
2. บริษัทปลูกฝังอุดมการณ์ในการทำงานเสมอ	3.42	0.69	สูง	3
3. หัวหน้างานมักใช้วิธีการต่างๆ เพื่อจูงใจให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่	3.56	0.78	สูง	1
4. หัวหน้างานมีความสามารถการทำงานในระดับสูง	3.38	0.81	ปานกลาง	4
รวม	3.47	0.44	สูง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.44) โดยเรื่องหัวหน้างานมักใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้ท่านทำงานอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ เรื่องบริษัทมีการสร้างความเชื่อมั่นในการจ้างงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.73) เรื่องบริษัทปลูกฝังอุดมการณ์ในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.69) และเรื่องหัวหน้างานมีความสามารถการทำงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านสมาชิก

สมาชิก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทมีวิธีการพัฒนาความสามารถในการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.44	0.90	สูง	2
2. ท่านผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อให้ได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	3.34	0.77	ปานกลาง	3
3. บริษัทมีวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.46	0.78	สูง	1
รวม	3.41	0.64	สูง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ด้านสมาชิก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.64) โดยเรื่องบริษัทมีวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ เรื่องบริษัทมีวิธีการพัฒนาความสามารถในการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.90) และเรื่องท่านผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อให้ได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร
ด้านทักษะ

ทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองตามความสนใจ	3.37	0.87	ปานกลาง	3
2. บริษัทมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีศักยภาพสูงขึ้นในสายงานที่ทำ	3.53	0.80	สูง	2
3. บริษัทได้เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.72	0.74	สูง	1
รวม	3.54	0.57	สูง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.57) โดยเรื่องบริษัทได้เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ เรื่องบริษัทมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีศักยภาพสูงขึ้นในสายงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.80) และเรื่องบริษัทมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองตามความสนใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร
ด้านค่านิยมร่วม

ค่านิยมร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านเข้าใจถึงค่านิยมของบริษัทที่พนักงานได้ทำร่วมกัน	3.63	0.83	สูง	1
2. ท่านยอมรับในหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด	3.56	0.73	สูง	2
3. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามค่านิยมของบริษัท	3.53	0.73	สูง	3
รวม	3.57	0.52	สูง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ด้านค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.52) โดยเรื่องท่านเข้าใจถึงค่านิยมของบริษัทที่พนักงานได้ทำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ เรื่องท่านยอมรับในหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.73) และเรื่องท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามค่านิยมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผลองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผลผลิตจากการปฏิบัติงาน	3.60	0.56	สูง	1
2. ความพึงพอใจของพนักงาน	3.38	0.60	ปานกลาง	3
3. การพัฒนาระบบการทำงานขององค์กร	3.46	0.67	สูง	2
รวม	3.48	0.52	สูง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.52) โดยด้านผลผลิตจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.67) และเรื่องความพึงพอใจของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลองค์กร ด้านผลผลิตจากการปฏิบัติงาน

ผลผลิตจากการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถผลิตผลงานได้ตามจำนวนที่ได้รับมอบหมาย	3.52	0.75	สูง	2
2. คุณภาพของผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	3.77	0.72	สูง	1
3. มีจำนวนของเสียที่เกิดจากการผลิตลดลงในการทำงาน	3.51	0.87	สูง	3
รวม	3.60	0.56	สูง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพองค์กร ด้านผลผลิตจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.56) โดยเรื่องคุณภาพของผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ เรื่องท่านสามารถผลิตผลงานได้ตามจำนวนที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.75) และเรื่องมีจำนวนของเสียที่เกิดจากการผลิตลดน้อยลงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพองค์กร ด้านความพึงพอใจของพนักงาน

ความพึงพอใจของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทมีจำนวนพนักงานลาออกน้อยลง	3.42	0.66	สูง	1
2. บริษัทมีจำนวนพนักงานขาดงานน้อยลง	3.32	0.80	ปานกลาง	3
3. ท่านเต็มใจร่วมกิจกรรมของบริษัททุกครั้ง	3.41	0.84	สูง	2
รวม	3.38	0.60	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพองค์กร ด้านความพึงพอใจของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.60) โดยเรื่องบริษัทมีจำนวนพนักงานลาออกน้อยลง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ เรื่องท่านเต็มใจร่วมกิจกรรมของบริษัททุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.84) และเรื่องบริษัทมีจำนวนพนักงานขาดงานน้อยลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพองค์กร ด้านการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กร

การพัฒนาระบบการทำงานขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. บริษัทมีการปรับปรุงเพื่อลดขั้นตอนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.92	สูง	1
2. บริษัทมีการปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้มีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น	3.51	0.85	สูง	2
3. บริษัทมีการปรับปรุงระบบความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.24	0.82	ปานกลาง	3
รวม	3.46	0.67	สูง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพองค์กร ด้านการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.67) โดยเรื่องบริษัทมีการปรับปรุงเพื่อลดขั้นตอนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ เรื่องบริษัทมีการปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้มีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.85) และเรื่องบริษัทมีการปรับปรุงระบบความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.82)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพองค์กรของบริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ครั้งนี้ ผู้เขียนได้กำหนดระดับความสัมพันธ์ไว้ 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ใน 2 ทิศทางคือ ทางบวกและทางลบ ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพองค์กรของบริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตัวแปร	Output	Sat	Dev	EffOr
Strategy	0.131*	0.318**	0.411**	0.348**
Structure	0.636**	0.089	0.186**	0.343**
System	0.299**	0.061	0.166**	0.202**
Style	0.164**	0.201**	0.243**	0.241**
Staff	0.091	0.407**	0.428**	0.375**
Skill	0.109	0.148*	0.097	0.139*
Shared values	0.119*	0.327*	0.345*	0.317*
7s	0.426*	0.424**	0.496**	0.531**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลองค์กรของบริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมปัจจัยภายในองค์กร (7s) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลองค์กร (EffOr) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (0.531) กล่าวคือ หากปัจจัยภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลองค์กรมีค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ทั้ง 7 ด้าน กับประสิทธิผลองค์กร ในภาพรวมพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี 3 ด้าน คือ ระบบการปฏิบัติงาน (System) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และทักษะ (Skill) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และอีก 4 ด้าน คือ กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) สมาชิก (Staff) และค่านิยมร่วม (Shared values) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านสมาชิก (Staff) มีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด