

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 7” ประจำปี 2566
วันศุกร์ที่ 26 พฤษภาคม 2566 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		✓		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ควรเพิ่ม สถิตาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		✓		ควรปรับข้อความตามภาษาไทย
3. บทนำ		✓		-
4. วัตถุประสงค์การวิจัย			✓	วัตถุประสงค์ ชื่อเรื่องงานวิจัย สมมติฐาน การใช้สถิติ ผลการวิจัย การอภิปราย ไม่สอดคล้องทั้งบทความ
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)			✓	สมมติฐานไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งวัตถุประสงค์ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ควรปรับเป็น วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีความสัมพันธ์กัน
6. วิธีดำเนินการวิจัย			✓	-
7. ผลการวิจัย			✓	-
8. สรุปผลการวิจัย			✓	-
9. อภิปรายผล			✓	-
10. ข้อเสนอแนะ			✓	-
11. เอกสารอ้างอิง			✓	-
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ			✓	-

1. ผู้วิจัยมีความสับสนในการนำเสนองานวิจัย การนำเสนอไม่ถูกหลักระเบียบวิจัยทั้งบทความ
2. ชื่อเรื่องงานวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย การใช้สถิติการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล ไม่สอดคล้องทั้งบทความ

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☐ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☒ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 7” ประจำปี 2566
วันศุกร์ที่ 26 พฤษภาคม 2566 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ: วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		√		-ปรับการใช้คำ “ส่งผลให้” และ “0.05” ตามข้อเสนอแนะในบทความ -ผลการวิจัยข้อ 1) และ 2) ไม่พบว่ามีวัตถุประสงค์การวิจัย และผลการวิจัยในเนื้อหาของบทความรองรับ ดังนั้นควรพิจารณาตัดออก หรืออาจต้องเพิ่มวัตถุประสงค์การวิจัยอีก 1 ข้อ (ตามข้อเสนอแนะในบทความ)
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		√		ปรับให้สอดคล้องกับบทคัดย่อที่ปรับใหม่
3. บทนำ		√		-ปรับการเกริ่นถึงความสำคัญขององค์การฯ ให้กระชับและเชื่อมโยงกับ ความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และการมีวัฒนธรรม องค์การ 4 แบบที่อาจเกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน (ตามข้อเสนอแนะในบทความ) -รายการอื่น ๆ ตามข้อเสนอแนะในบทความ
4. วัตถุประสงค์การวิจัย		√		- ควรเพิ่มวัตถุประสงค์อีก 1 ข้อที่สอดคล้องและรองรับการพิสูจน์ สมมติฐานข้อ 1 ดังข้อเสนอแนะในบทความ (แต่เมื่อเพิ่มแล้วผู้วิจัยต้อง เพิ่มตารางแสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้ สถิติที่ และ ANOVA) ในหัวข้อผลการวิจัยด้วย)
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)		√		- การเขียนสมมติฐานชัดเจน และควรยึดคำศัพท์ที่ใช้เรียกตัวแปรทุกตัวใน บทความให้คงที่ตามที่ปรากฏในสมมติฐานการวิจัยนี้ (ยึดหลักการใช้คำให้ คงที่) - เนื่องจากผลการวิจัยไม่มีการแสดงส่วนที่ตอบสมมติฐานข้อ 1 และไม่มี วัตถุประสงค์รองรับ (ควรพิจารณาตัดออก หรือหากคงไว้ก็ควรมี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดง)

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
6. วิธีดำเนินการวิจัย		√		-ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ให้ระบุวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง -เครื่องมือวิจัย ย้ายเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ออกไปไว้ หัวข้อสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และย้ายขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือด้านความตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) และสถิติการตรวจสอบความเชื่อมั่นมาไว้หัวข้อนี้ -การวิเคราะห์ข้อมูล ปรับตามข้อเสนอแนะในบทความ -สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 3.1-3.3 ควรอยู่หรือตัดออกขึ้นอยู่กับบริบทของการวิจัยของสมมติฐานข้อ 1
7. ผลการวิจัย		√		-ตรวจสอบการใช้คำศัพท์เรียกชื่อตัวแปรที่นำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และทุกที่ในบทความ - ผู้วิจัยควรเพิ่มตารางนำเสนอผลการวิเคราะห์ตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1 หากยังต้องการคงไว้
8. สรุปผลการวิจัย		√		-สรุปผลตามสมมติฐานข้อ 1 (ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้วิจัย)
9. อภิปรายผล			√	-ขาดการอธิบายผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุน
10. ข้อเสนอแนะ		√		ปรับการเขียนข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/การนำผลการวิจัยไปใช้ให้กระชับ
11. เอกสารอ้างอิง		√		ตรวจสอบความครบถ้วนและสอดคล้องระหว่างการอ้างอิงในบทความและท้ายบทความ
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	√			

ข้อสังเกต ข้อผิดพลาดส่วนใหญ่เกิดจากผู้วิจัยไม่สามารถตัดสินใจโดยเด็ดขาดว่าจะนำเสนอผลการวิจัยทุกประเด็นตามสมมติฐานเดิม หรือต้องการนำเสนอเพียงสมมติฐานเดียวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากตัดสินใจแล้วควรปรับเนื้อหาทุกส่วนในบทความให้สัมพันธ์กันตั้งแต่บทคัดย่อ จนถึงหน้าสุดท้าย

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์ (2.34-3.00)
- √ ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (1.67-2.33)
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์ (1.00-1.66)

วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 309 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพการทำงาน, กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

Cultural organization and employees' efficient performance at Department of Medical Science

ABSTRACT

The purpose of this research were to study relationship between cultural organization and employees' efficient performance at department of medical science.

The sample group used in the study were 309 employees' efficient performance at department of medical science by using the questionnaire as a study tool. The statistics use in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance. Test was statistically significant at 0.05.

The findings suggest that 1) The employees at department of medical science with different status level, work position, salary and work experience are different efficient performance with the statistical significance at level of 0.05, 2) The employees at department of medical science with different genders, ages and educational are indifferent efficient performance with the statistical significance at level of 0.05 and 3) organizational culture and employees' efficient performance at department of medical science with statistical significance level of 0.05.

Keywords: organizational culture, efficient performance, Department of Medical Science

บทนำ

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นองค์กรชั้นนำในการใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ โดยได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ผ่านกระบวนการทางห้องปฏิบัติการ และการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพ โดยกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์รับผิดชอบงานวิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการพัฒนาและรับรองมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการ เพื่อให้เป็นมาตรฐานอ้างอิงในระดับชาติ และภูมิภาคเอเชีย โดยการนำระบบมาตรฐานสากลมาประยุกต์ใช้ และจะเห็นได้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทางด้านการวิทยาศาสตร์การแพทย์เองก็มีบทบาทในการเฝ้าระวัง ประเมินสถานการณ์ การสื่อสาร และการกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงจากโรคและภัยสุขภาพ รวมถึงการบริการตรวจวิเคราะห์และรายงานผลที่ตอบสนองสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันเหตุการณ์ด้วยระบบห้องปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน มีบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์เชิงลึกเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ การมีเครื่องมือที่ทันสมัย มีศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ และมีเงินบำรุงที่ช่วยให้กรมสามารถบริหารจัดการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้เปรียบดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาด้านสาธารณสุขเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีและส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของประเทศโดยการศึกษาวิจัยและนำเทคโนโลยีทางการแพทย์สมัยใหม่มาใช้ เช่น การแพทย์แม่นยำ (Precision Medicine), พัฒนยาและผลิตภัณฑ์สุขภาพ(Product Hub) ด้วยชุดข้อมูลทางวิชาการที่มีความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว และทันเหตุการณ์ ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของประเทศ และยังสร้างเสริมสุขภาพที่ดีแก่ประชาชนและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของประเทศ โดยบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีจำนวนทั้งสิ้น 2,106 คน (ข้อมูล 30 กันยายน 2564) แบ่งเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ รวมทั้งสิ้นมีหน่วยงานทั้งสิ้น 35 หน่วยงาน (กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, 2564) และในปัจจุบันมีการเกษียณอายุราชการในตำแหน่งที่มีความสำคัญเป็นจำนวนมาก ซึ่งก็ถือว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ เป็นอย่างมาก ทำให้กรมฯ ต้องเตรียมพร้อมและวางแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง โดยที่ผ่านมาได้ดำเนินการกำหนดแนวทางและจัดทำโครงการเพื่อสร้างคนรุ่นใหม่ขึ้นมาทดแทน เพื่อให้มีทิศทางที่สอดคล้องกัน รวมทั้งในส่วนของงานวิชาการ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปมาก เกิดโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำเพิ่มขึ้นตลอดเวลา รวมถึงสภาพเหตุการณ์ภัยธรรมชาติต่าง ๆ ที่ไม่อาจคาดคะเนได้

คนหรือบุคลากรนับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์การ บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร การใช้คนให้ถูกกับงานจึงเป็นเรื่องที่ควรคำนึงถึงมาก ๆ ดังที่ Banard (วิเชียร วิทยอดม, 2554) สรุปว่าองค์การเป็นระบบหนึ่งของการร่วมมือร่วมใจกัน (Cooperative system) ซึ่งประกอบด้วยงานและคน จึงต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การในด้านความคิด ซึ่ง Martin ได้ให้แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การว่า มีการนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การ คือ ความคิด ค่านิยม และวิถีปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ นั้นไม่ใช่เรื่องที่จะเกิดขึ้นได้ภายในช่วงเวลาสั้น ๆ จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลายาวนานจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่าสิ่งนั้น ๆ หรือวิถีปฏิบัตินั้น ๆ สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการขององค์การได้ Sergiovanni (นรุตต์ ทรงฤทธิ์, 2560)

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์การเป็นอย่างมาก แต่ในปัจจุบันมีปัญหาในด้านวัฒนธรรมในองค์การ (พสุ เดชะรินทร์, 2560) มีแนวคิดการบริหาร อธิบาย คำว่า Engaged ไม่ว่าจะเป็น Customer Engagement หรือ Employee Engagement ซึ่งในปัจจุบันหลายองค์การเริ่มมีแนวคิดในเรื่องของ Engagement มาใช้ งานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าพนักงานองค์การต่าง ๆ ทั่วโลก มีเพียงแค่ร้อยละ 20 เท่านั้น ที่มีความ Engaged หรือความผูกพัน พุ่มเท

ให้กับสถานที่ทำงาน คำถามสำคัญก็คือทำอย่างไรถึงจะทำให้บุคลากรขององค์กรมีความรัก ความผูกพัน ความทุ่มเทให้กับการทำงาน และสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทางด้านผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ว่ามีลักษณะอย่างไร และปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 1.1 เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 1.2 อายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 1.3 ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 1.4 สถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 1.5 ตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 1.6 รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 1.7 อายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) 2) วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture) 3) วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (Market Culture) 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยใน 4 ประเด็น ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ทำการหาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท โดยการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ และสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sample) ซึ่งในงานวิจัยนี้จำนวนบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีทั้งสิ้น 15 หน่วยงาน จากบุคลากร 1,266 คน จะได้ขนาดตัวอย่าง คือ 309 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบเลือกตอบ และแบบคำถามที่ให้เลือกหลายคำตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) 2) วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture) 3) วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (Market Culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นคำถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นคำถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ

โดยกำหนดให้การให้คะแนนดังนี้

เลือกตอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

การหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จะใช้การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นดังนี้

ถ้า $r > .80$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก
ถ้า $.60 < r \leq .80$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ถ้า $.40 < r \leq .60$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
ถ้า $.20 < r \leq .40$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ถ้า $r \leq -.20$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้น นำมาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามในด้านภาษาให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจได้ง่าย

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริง (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาคือบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งมีใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการความสอดคล้องภายใน

(Internal Consistency Method) ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.950 โดยขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

- 1 ทำหนังสือขออนุมัติทำการศึกษาวิจัยและแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 2 ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆในสังกัดกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เพื่อชี้แจงและแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม แจ้งวัตถุประสงค์ว่าเป็นการวิจัยเพื่อการศึกษา และเป็นแนวทางในกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 3 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน จากแบบสอบถามนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์แตกต่างกัน

2.1.1 การทดสอบที (Independent sample t-test) การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

2.1.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) 2) วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture) 3) วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (Market Culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

2.2.1 การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ ร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มกับตัวแปรตาม ด้วย การทดสอบที (Independent sample t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3.3 วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) กรณีทดสอบด้วย F-test แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่า ในจำนวน 309 คนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 อยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 และมีอายุงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) 2. วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture) 3. วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (Market Culture) และ 4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตาราง

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture)	3.98	0.66	มาก
2. วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture)	3.87	0.67	มาก
3. วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (Market Culture)	3.99	0.64	มาก
4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture)	4.22	0.58	มากที่สุด
รวม	4.02	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.55) ซึ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.58) รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (Market Culture) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 309 คน โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพ 2. ด้านปริมาณ 3. ด้านเวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพ (Quality)	4.46	0.61	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณ (Quantity)	3.97	0.60	มาก
3. ด้านเวลา (Time)	4.19	0.62	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	4.10	0.62	มาก
รวม	4.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = .54) ซึ่งปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ (Quality) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (S.D. = .61) รองลงมาคือด้านเวลา (Time) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = .62) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านปริมาณ (Quantity) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = .60) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) 2) วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture) 3) วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (Market Culture) 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	Sig.	ระดับ

			ความสัมพันธ์
วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture)	.479**	.000	ปานกลาง
วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture)	.616**	.000	ค่อนข้างสูง
วัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (Market Culture)	.481**	.000	ปานกลาง
วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture)	.514**	.000	ปานกลาง
โดยรวม	.607**	.000	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการทดสอบพบว่าค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.607$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มากที่สุดคือวัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.616$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบราชการ ที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.514$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์น้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ ที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.479$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1.1 เพศ ที่แตกต่างกัน เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรนั้นได้มีค่านิยมและนโยบายเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับทราบและเป็นแนวทางในการปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งในระเบียบ ข้อกำหนดนั้น มุ่งเน้นการทำงานให้เป็นมาตรฐานสากล มีความเท่าเทียมกัน และทำงานกันเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2557) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด รายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร สุขสุดไพศาล (2556) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และประสิทธิภาพด้านคุณภาพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤตตรา กฤษเกียรติเมษ

(2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ จำแนกอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และส่วนประสิทธิภาพด้านคุณภาพที่แตกต่างกัน เนื่องจากภายในองค์กรหรือในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร เป็นเรื่องปกติที่จะพบเจอบุคลากรที่มีความหลากหลายใช้วงวัยการทำงาน และรวมไปถึงประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความแตกต่างในบางด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา คำเบิกเครือ (2559) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทย-ญี่ปุ่น พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ภายในองค์กรได้ทำการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานกันอย่าง เคร่งครัด และเข้มงวด โดยภายในหน่วยงานและตำแหน่งมีความสอดคล้องกันและมีความเฉพาะ ดังนั้นบุคลากรจะได้รับการฝึกอบรมและการตรวจติดตามอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านอุปกรณ์เครื่องมือหรือด้านบุคลากรเอง ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษาอยู่ในระดับใด ก็สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ

1.4 สถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เนื่องจากในการปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งแล้วสาเหตุก็มักมาจากปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเอง และสถานภาพสมรสก็มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่ของครอบครัว การส่งเงินให้พ่อแม่ที่อยู่ต่างจังหวัด หรือแม้กระทั่งการทะเลาะเบาะแว้งมาจากที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ เพชรพรหม (2557) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา คำเบิกเครือ (2559) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทย-ญี่ปุ่น พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ทำงาน แตกต่างกัน

1.5 ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เนื่องจากในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร จะมีแบบมอบหมายงานที่มีการระบุหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกันโดยชัดเจนของแต่ละบุคคล ซึ่งในแต่ละตำแหน่งก็มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่ต่างกันออกไปในแต่ละระดับชั้น โดยในบางหน้าที่จึงไม่สามารถที่หน้าที่แทนกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินิจ ศรีธธา (2549) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรงบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านเวลา แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

1.6 รายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรจะมีการตรวจประเมิน มีการพิจารณาปรับเงินเดือน หรือการเลื่อนขั้นประจำปีอยู่เสมอ ซึ่งรายได้ขององค์กรมาจากทั้งทางเงินงบประมาณ และเงินบำรุง จึงทำให้มีการกำหนดเป้าหมายและการแข่งขันกันค่อนข้างสูงเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิวา คำเบิกเครือ (2559) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทย-ญี่ปุ่น

พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด พบว่า รายได้แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งภาพรวม และองค์ประกอบทั้งสามด้าน

1.7 อายุงาน พบว่า อายุงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุงานที่มากกว่า ส่งผลต่อประสบการณ์และประสิทธิภาพในการทำงานที่มากกว่า ทั้งในด้านของความรู้และความชำนาญ สอดคล้องกับงานวิจัยของนวิรัตน์ เพชรพรหม (2557) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ พบว่า อายุงานแตกต่างกันให้ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

2.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ในทุกด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน

2.2 วัฒนธรรมแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ในทุกด้าน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ที่ดีจะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน

2.3 วัฒนธรรมแบบการแข่งขันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ในทุกด้าน ด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ที่ดีจะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน

2.4 วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ในทุกด้าน ด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความคิดสร้างสรรค์ที่ดีจะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

เป็นการเขียนข้อเสนอแนะภายใต้ข้อค้นพบจากการวิจัย ประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จากแบบสอบถามจะสังเกตเห็นได้ว่า ระดับความคิดเห็นที่ต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งก็คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ นั่นหมายความว่า ทางด้านองค์การเองควรมีการพิจารณาและมีการจัดสรรอัตราค่าจ้างที่มี ให้เกิดความถี่ถ้วนมากเพิ่มขึ้นเพื่อให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และไม่ส่งผลให้เกิดความเสียหายทั้งต่อองค์การในอนาคต

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์อยู่ในระดับปานกลาง จากแบบสอบถามจะสังเกตเห็นได้ว่า ระดับความคิดเห็นที่ต่ำที่สุดอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านปริมาณ ซึ่งก็คือสิ่งที่บุคลากรยึดมั่นร่วมกัน คือ ความจงรักภักดี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คำมั่นสัญญาที่จะทำให้องค์การดำเนินไปได้ด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบการแข่งขัน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านเวลา ซึ่งก็คือการเน้นการแข่งขัน และความสำเร็จ การได้เปรียบทางการแข่งขัน และมีการให้บริการที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบการราชการ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ด้านปริมาณ ซึ่งก็คือการที่ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ การประหยัดและการมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นหมายความว่า องค์การอาจจะต้องมีการค้นหาว่าวิธีการในการยึดมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเอาไว้ อย่างเช่นอาจจะมีการกำหนดรางวัลเล็กๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป หรือจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อย่างเช่นการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันกีฬา หรือการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงทำให้ไม่สามารถนำหน่วยงานบางส่วนภายในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มาเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ เนื่องจากเป็นการมุ่งเน้นงานทางด้านห้องปฏิบัติการ การตรวจวิเคราะห์เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการจัดทำอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ และให้มีความสอดคล้องกันมากขึ้น รวมไปถึงหน่วยงานเครือข่ายทางภูมิภาคด้วย เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการกำหนดแผนนโยบาย กลยุทธ์ในการพัฒนากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (2564). รายงานประจำปี 2564 กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. สืบค้น 24 ธันวาคม 2565, จาก <https://online.fliphtml5.com/ccksq/ornk/#p=1>

ณัฐธิดา ชูเจริญพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภคินิจ ศรีธธา. (2549). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รุ่งทิwa คำเป็กเครือ. (2559). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทย-ญี่ปุ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- สกุลตรา กฤษณเมฆ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัลสัน ประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สิริกร สุขสุดไพศาล. (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนใน กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 4(2), 41-54.