

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขต
กรุงเทพมหานคร

Organizational Culture Affecting Performance of Working Age People in Bangkok

ณัฐสุภา ปัทมพันธุ์¹, ผศ.ดร.อรไท ชั่วเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์จัดทำเพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคคลวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนแรงงานผู้มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2564 ไตรมาสที่ 4 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 5,378,099 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973)

ผลการศึกษาพบว่า บุคคลวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่แล้วอาชีพเป็นอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และอัตราเงินเดือนอัตราเงินเดือน 15,000 – 30,000 บาท และพบว่าเพศ, อายุ, อาชีพ และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมแล้วมีความแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว พบว่า ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1. To study the personal factors of working-age people in Bangkok 2. To study the organizational culture of working-age people in Bangkok 3. To study the performance efficiency of working-age people in Bangkok. The samples used in this research were 400 persons of working age in Bangkok by random sampling from the number of employed workers in Bangkok in the fourth quarter of 2021, totaling 5,378,099 persons (from the National Statistical Office). The sample size was determined using Taro Yamane's (1973) formula.

The results of the study found that Most of the people of working age in Bangkok who answered the questionnaire were male, The age range is between 31-40 years, Education is at a bachelor's degree or equivalent, Occupation of a private company employee, and Salary rate 15,000 – 30,000 baht. Differences in personal factors, gender, age, occupation, and salary were significantly different performance efficiency a significance level of 0.05. Analysis of variance in performance of working-age people in Bangkok and 7 independent variables, It was found that the dependent variable and the independent variable There was a statistically significant linear relationship at the 0.05 level of significance.

Keywords: Financial Literacy, Personal Financial Planning for Retirement

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ หรือบริษัทเอกชนล้วนแต่มีการแข่งขันที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี หรือแม้กระทั่งวัฒนธรรม มนุษย์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีความทันสมัยอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการต่อยอดสิ่งเดิมให้ดีขึ้น หรือเป็นการคิดสิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับสถานะแวดล้อมในปัจจุบัน นอกจากนี้มนุษย์ยังต้องปรับตัวกับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการปรับตัวของมนุษย์นั้นอาจทำได้หลากหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นปัจเจกบุคคลหรือการปรับตัวแบบกลุ่ม จึงต้องพร้อมที่จะเรียนรู้กับสิ่งใหม่อยู่เสมอเพื่อตามให้ทันโลกในปัจจุบัน

สาขาอาชีพในการทำงานนั้นมีมากมายหลากหลายด้าน ดังนั้นจึงจะขอยกตัวอย่างอาชีพหลักๆ ดังต่อไปนี้ เช่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน หรือธุรกิจส่วนตัว ล้วนแต่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป โดยวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละที่นั้นจะเป็นสิ่งชี้แนะในเรื่องของแนวทางสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงแบบแผนพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันมายาวนาน จนอาจทำให้เกิดเป็นนิสัยในการทำงานของพนักงานในองค์กรนั้นๆ โดยอาจไม่ได้คำนึงถึงว่าพฤติกรรมที่ปฏิบัติเหล่านั้นส่งผลดีต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานกับองค์กรหรือไม่ ทั้งนี้ไม่ว่าวัฒนธรรมจะเป็นในรูปแบบใดก็ตามหากได้ตั้งใจศึกษาในวัฒนธรรมองค์กรของตนแล้ว จะทำให้ทราบว่าพฤติกรรมที่ปฏิบัติเหล่านั้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรทั้งสิ้น แต่จะต้องตระหนักเพิ่มเติมว่าสิ่งที่ปฏิบัติเหมาะสมกับสถานการณ์ ณ ช่วงเวลานั้นหรือไม่ การปรับตัวขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ดังนั้นหากองค์กรสามารถวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของตนได้อย่างแตกฉานแล้วจะทำให้สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ในอนาคตได้

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละสาขาอาชีพว่ามีการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนอย่างไร มีลักษณะ และรูปแบบการ

ทำงานเป็นอย่างไร รวมถึงศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละหน่วยงานนั้นมีส่วนต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด เพื่อนำผลจากความแตกต่างในแต่ละองค์กรที่อาจจะเกิดจากในแต่ละสาขาอาชีพมาเปรียบเทียบกันในแต่ละองค์กร จะทราบถึงการให้ความสำคัญขององค์กรในแต่ละด้านของในแต่ละสาขาอาชีพ ทำให้เห็นว่าการให้ความสำคัญเหล่านั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร และเมื่อได้บทสรุปแล้วจะสามารถวิเคราะห์ได้ว่าจะปรับองค์กรอย่างไรให้มีการทำงานที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และดีต่อองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีการกำหนดขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

- 1.1 ตัวแปรต้น มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) การศึกษา (4) อาชีพ และ (5) อัตราเงินเดือน และวัฒนธรรมองค์กร คือ (1) วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (2) วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (3) วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (4) วัฒนธรรมที่เน้นการ

ปฏิบัติงานเป็นทีม (5) วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (6) วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และ (7) วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลาที่ใช้ในงาน และ (4) ค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ จำนวนแรงงานผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 4 ปี 2564 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 5,378,099 คน และมีการสุ่มตัวอย่างการเก็บแบบเจาะจงกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นแบบตามสะดวก จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ระยะเวลาการเก็บข้อมูล เดือนพฤษภาคม – เดือนมิถุนายน 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร

ทฤษฎี Robbins & Coulter (2003) นำเสนอลักษณะวัฒนธรรมองค์กร 7 ประการ เพื่อใช้ในการประเมินองค์กร และจะทำให้ภาพลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์กรชัดเจนขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้แสดงถึงลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพขององค์กรและวิถีชีวิตที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติ เครื่องมือระบุวัฒนธรรมองค์กรมี 7 ด้านได้แก่ (1) วัฒนธรรมที่ใส่ใจในรายละเอียด หมายถึง ความคาดหวังที่องค์กรมีต่อพนักงานในการแสดงความถูกต้อง รวมถึงความใส่ใจในการปฏิบัติงาน (2) วัฒนธรรมที่เน้นประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับขององค์กรที่ประสิทธิภาพมีความสำคัญมากกว่า เพื่อหาวิธีบรรลุวัตถุประสงค์ (3) วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรเป็นสำคัญ หมายถึง ระดับที่คำนึงถึงผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์กรในระดับการจัดการ (4) วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการคือการทำงานเป็นทีมมากกว่าเป็นรายบุคคล (5) วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ หมายถึง การดำเนินธุรกิจขององค์กรที่เน้นการเอาชนะคู่แข่ง และสร้างสภาพแวดล้อมการแข่งขันในการทำงานขององค์กรมากกว่าการทำงานร่วมกัน (6) วัฒนธรรมที่เน้นความปลอดภัย หมายถึง ระดับของการตัดสินใจและการกระทำที่ให้ความสำคัญกับการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร (7) วัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการเสี่ยงภัย หมายถึง ระดับที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงและยอมรับความเสี่ยงเสมอ

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1953) สรุปประสิทธิภาพ 4 ประการ ดังนี้ (1) คุณภาพของงานต้องมีคุณภาพสูง เป็นผู้ผลิตและใช้งานที่ได้รับประโยชน์สูงสุดและพึงพอใจกับผลงานที่มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน และรวดเร็ว คุณภาพที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการในรูปแบบต่างๆ (2) ปริมาณงานที่ทำได้ต้องเป็นไปตามคาด งานที่ดำเนินการมีปริมาณที่เหมาะสมตามแผนงานหรือตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และวางแผนไว้ จัดการกับเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย (3) เวลาเป็นเวลาที่ใช้ในการทำงานในลักษณะที่ถูกต้อง ได้มีการพัฒนาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น (4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีค่ากับงานและวิธีการคือการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในมิติต้นทุน หรือต้นทุนการผลิตรวมทั้งการใช้ทรัพยากรทางการเงิน

วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร นั้นสร้างจากกรอบแนวคิดได้มีการพัฒนาที่มีขั้นตอน ดังนี้

5.1.1 ศึกษาหลักการ ทบทวนวรรณกรรม ข้อมูลเอกสาร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรที่ศึกษา

5.1.2 สร้างแบบสอบถาม(Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามในเรื่อง เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และอัตราเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมมีทั้งหมด 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน 17 ข้อ

ซึ่งลักษณะคำถามในส่วนที่ 2 กับส่วนที่ 3 เป็นมาตราอันตรภาค (Interval Scales) 5 ระดับ

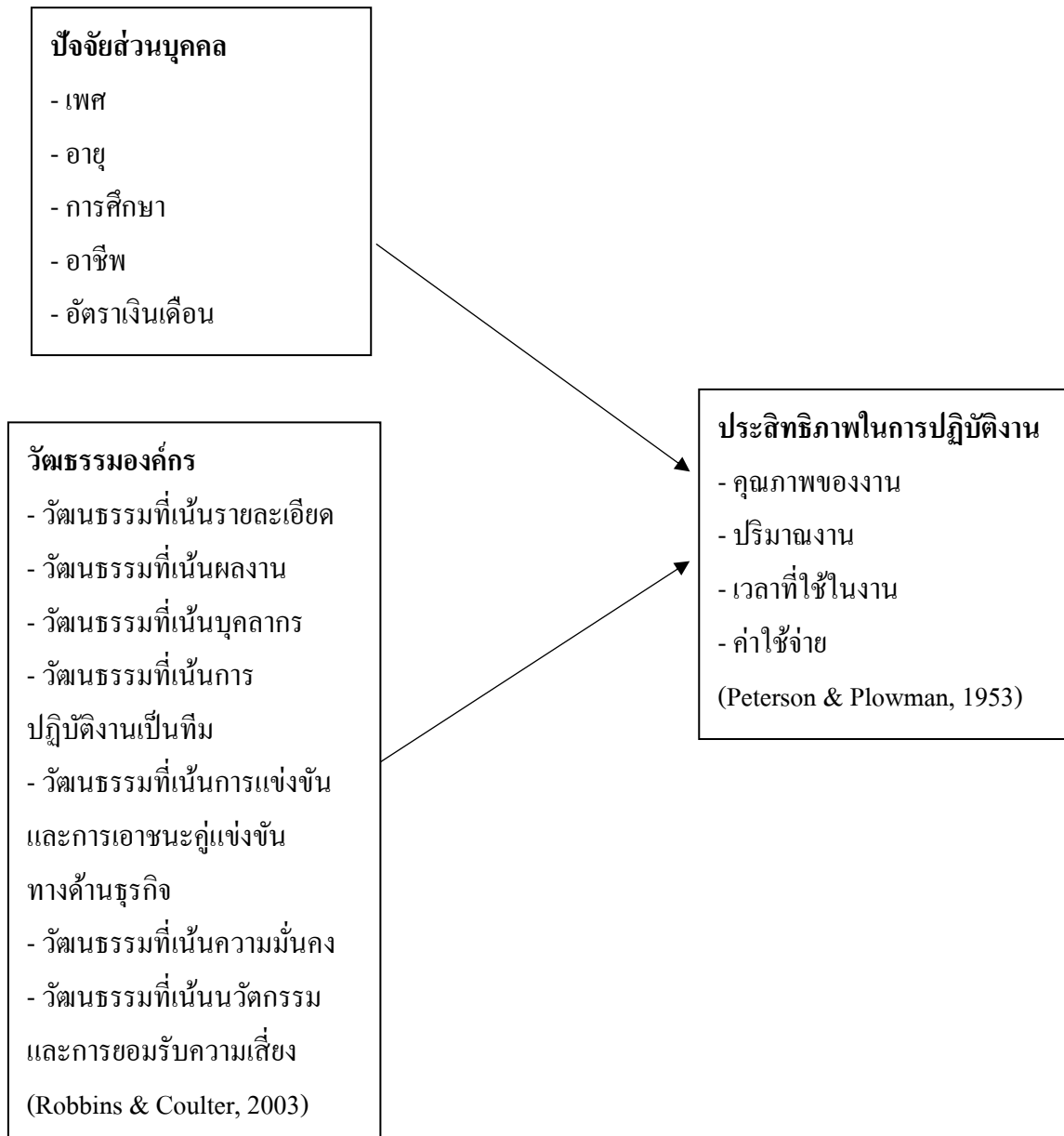
เก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามในช่วงเดือนพฤษภาคม 2565 – มิถุนายน 2565 โดยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ใน Google Form โดยผ่านช่องทาง Facebook , Line เป็นต้น

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ผลการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อาชีพ	อัตราเงินเดือน
ด้านคุณภาพงาน	✓	✓	X	X	✓
ด้านปริมาณงาน	X	✓	X	✓	X
ด้านเวลา	✓	✓	X	✓	✓
ด้านค่าใช้จ่าย	✓	✓	X	X	X

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน และ

เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1. คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านปริมาณงานที่เพศแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอาชีพที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านเวลาที่ใช้ในงานที่แตกต่างกัน และมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่ายที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานและด้านเวลาที่ใช้ในงานที่แตกต่างกัน และมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่ายที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมองค์กร		
	วัฒนธรรมที่เน้นเกี่ยวกับรายละเอียด	วัฒนธรรมที่เน้นด้านผลงาน	วัฒนธรรมที่เน้นด้านบุคลากร
ด้านคุณภาพงาน	X	✓	X
ด้านปริมาณงาน	X	✓	X
ด้านเวลา	X	✓	X
ด้านค่าใช้จ่าย	X	✓	X
ภาพรวม	X	✓	X

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมองค์กร			
	วัฒนธรรมที่เน้นในการปฏิบัติงานเป็นทีม	วัฒนธรรมที่เน้นเกี่ยวกับการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางด้านธุรกิจ	วัฒนธรรมที่เน้นในความมั่นคง	วัฒนธรรมที่เน้นในด้านนวัตกรรมและการเน้นการยอมรับความเสี่ยง
ด้านคุณภาพงาน	X	X	✓	X
ด้านปริมาณงาน	✓	X	X	✓
ด้านเวลา	X	X	✓	✓
ด้านค่าใช้จ่าย	X	X	X	✓
ภาพรวม	X	X	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน และ
 เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน, วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นผลงานและวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน, วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน, วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นผลงานและวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถอภิปรายผลของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลจากวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และอาชีพที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถส จิโนวัฒน์ (2557) ผลการวิจัย คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมที่เน้นผลงานและ วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ส่งผลมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์อยู่ที่ $R = 0.726$ โดยที่สัมประสิทธิ์ของประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 52.7 สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 51.9

ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สิลวัฒน์ อูมา (2563) ผลการวิจัย การศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่น Y พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้น รายละเอียดและความมั่นคงเป็นสิ่งที่กลุ่มเป้าหมายให้ความสำคัญมากที่สุด และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2560) ผลการวิจัย วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัด ปราจีนบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในด้านที่ 2 ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะนำไปใช้

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนวัยทำงานในเขต กรุงเทพมหานครนั้น ทางผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละองค์กรที่เกิดการหล่อหลอมให้คนภายในบริษัทเดียวกันมีลักษณะในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันจากการทำการวิจัยจะเห็นได้ว่า ในแต่ละสายอาชีพนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันจึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน หากในแต่ละสายอาชีพนั้นประสงค์ที่จะมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแบบเดียวกันนั้นจึง จะต้องมีการพัฒนาและปรับความคิดภายในองค์กร หากผู้ที่สนใจในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ประสิทธิภาพดีขึ้น ท่านสามารถศึกษาจากงานวิจัยชิ้นนี้เพื่อเปรียบเทียบว่าท่านต้องการพัฒนา องค์กรของตนให้เทียบเท่ากับสายอาชีพใด อาจนำสิ่งที่อยู่ในงานวิจัยเล่มนี้ไปประยุกต์ใช้ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งถัดไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ควรศึกษาวัฒนธรรมในทฤษฎีอื่นๆเพื่อดูว่า สิ่งใดที่จะสามารถทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทในแต่ละที่ออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบริษัทของตนเองต่อไป

2. งานวิจัยนี้อาจมีการศึกษาในสายอาชีพที่ยังไม่ครอบคลุม ดังนั้นการศึกษาครั้งถัดไปอาจเพิ่มสายอาชีพเพื่อให้เห็นความแตกต่างในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ลีลวัฒน์ อูมา. (2563). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2565, จาก http://www.me-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1597288710.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). ตัวเลขสถิติแรงงาน กำลังแรงงานในปัจจุบันที่มีงานทำในไตรมาสที่ 4 ในปี 2564 ของจังหวัดกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2565, จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>

อรณัฐ จิโนวัฒน์. (2557). คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม ที่อยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2565, จาก <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1827/1/oranat.jino.pdf>

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. ค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2565, จาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jrgbs/article/download/272/188/>