

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำ
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Organizational Culture Affecting the Work Performance of
Full-Time Employees in Bangkok

กิ่งแก้ว คล้ายทับทิม และ อรไท ชั่วเจริญ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20 – 30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี ทำงานในองค์กรประเภทรัฐวิสาหกิจ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ที่ทำงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ระดับของ ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันในด้านคุณภาพของงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านต้นทุน/ความคุ้มค่า ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ เพศที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะด้านความใส่ใจในรายละเอียดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลลัพธ์ ด้านความมั่นคง ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นบุคคล และด้านความก้าวร้าว/การแข่งขัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงานประจำ, กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study personal factors, organizational culture, and work performance efficiency of full-time employees in Bangkok Metropolitan Area; 2) to compare work performance efficiency of full-time employees in Bangkok Metropolitan Area classified by personal factors; and 3) to examine the organizational culture affecting work performance efficiency of full-time employees in Bangkok Metropolitan Area. The sample group consisted of 400 full-time employees in Bangkok Metropolitan Area. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The results revealed that most respondents were female, aged between 20–30 years old, held a bachelor's degree, worked in state enterprise organizations, earned an average monthly income between 15,001–25,000 baht, and held operational-level positions. Overall, full-time employees in Bangkok Metropolitan Area rated organizational culture at the highest level and work performance efficiency at the highest level. The hypothesis testing results indicated that full-time employees in Bangkok Metropolitan Area with different personal factors in terms of age, educational level, type of organization, monthly income, and job position demonstrated differences in work performance efficiency, with work quality showing the highest difference at the statistical significance level of 0.05 followed by quantity of work, working time, and cost-effectiveness. However, employees with different genders showed no difference in work performance efficiency. Furthermore, organizational culture significantly affected the work performance efficiency of full-time employees in Bangkok Metropolitan Area at the statistical significance level of 0.05. In particular, attention to detail had the highest mean score, followed by team orientation, outcome orientation, stability, innovation and risk taking, people orientation, and aggressiveness/competition. These factors were considered important contributors in enhancing employees' work performance efficiency.

Keywords: Organizational Culture, Work Performance Efficiency, Full-time Employees, Bangkok Metropolitan Area

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ปัจจุบันองค์กรทั่วโลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีดิจิทัลและสภาพเศรษฐกิจ การบริหารองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับรายงาน The Future Of Jobs Report 2025 ของ World Economic Forum (2025) ที่ระบุว่าในช่วงปี ค.ศ. 2025–2030 จะเกิดการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งงานทั่วโลกร้อยละ 22 องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ บุคลากรและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ปัญหาการบริหารบุคลากรยังคง เป็นความท้าทาย โดยรายงาน State Of The Global Workplace 2024 ของ Gallup (2024) พบว่ามีพนักงานทั่วโลก เพียงร้อยละ 23 ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งระดับความผูกพันนี้ส่งผลโดยตรงต่ออัตราการลาออกและ ผลผลิตการทำงาน สำหรับประเทศไทย องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญความท้าทายในการบริหารบุคลากรที่มีความ หลากหลาย โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันของคนต่างช่วงวัย (Multi-Generation Workforce) ซึ่งหากขาด การบริหารจัดการที่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้ด้วยเหตุนี้ “วัฒนธรรมองค์กร” (Organizational Culture) จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมและกำหนดทิศทางการทำงานของบุคลากร โดย Robbins (1990) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและการยอมรับ ความเสี่ยง ด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นทีมงาน ด้านความก้าวร้าวในการแข่งขัน และด้านความมั่นคง ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์กร ในขณะที่ประสิทธิภาพการทำงานนั้น Peterson และ Plowman (1989) อธิบายว่าเป็นความสามารถใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความคุ้มค่า ซึ่งได้รับอิทธิพลอย่างมาก จากสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่บุคลากรต้องเผชิญ ผลการศึกษาที่ผ่านมาได้สนับสนุนความสำคัญนี้อย่าง ต่อเนื่อง ดังที่ โจว์ลู่ และคณะ (2566) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยในสาธารณรัฐประชาชนจีน ในบริบทของประเทศไทย นันทพร คงสุข และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2566) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ไมตรี เนติวิริยะกุล สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไรสง และละมัย ร่มเย็น (2567) ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถพยากรณ์สัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 ได้ถึง ร้อยละ 53.50

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าแม้จะมีงานวิจัยในประเด็นดังกล่าวจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่ยังเป็นการ ศึกษาในองค์กรเฉพาะกลุ่ม ทำให้ขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมขององค์กรหลากหลายประเภทในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางประชากรศาสตร์และรูปแบบงานสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Robbins (1990) และแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson และ Plowman (1989) เป็นกรอบในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและยกระดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรทั่วไปผู้ที่เป็นพนักงานประจำในองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และอื่น ๆ ซึ่งเป็นประชากรผู้มีงานทำ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 5,657,912 คน (รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานกรุงเทพมหานครประจำเดือนธันวาคม 2568 ,กระทรวงแรงงาน)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา
 - 3.1 ดำเนินการสำรวจเก็บข้อมูล มีนาคม - พฤษภาคม 2569

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานในองค์กร โดยแนวคิดทฤษฎีบทบาททางสังคม (Social Role Theory) ของ Eagly (1987) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ทางสังคม มีอิทธิพลต่อรูปแบบการทำงานและการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ แนวคิดลักษณะทางชีวประวัติ (Biographical Characteristics) ของ Robbins (2001) อธิบายว่าคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถใช้อธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลจึงช่วยให้เข้าใจความแตกต่างของพนักงานแต่ละกลุ่ม และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

Robbins (1990) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติร่วมกันที่สมาชิกในองค์กรยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคลากร โดยวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง 2) ความใส่ใจในรายละเอียด 3) การมุ่งผลลัพธ์ 4) การมุ่งเน้นบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม 6) ความก้าวร้าว/การแข่งขัน และ 7) ความมั่นคง วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson และ Plowman (1989) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสามารถประเมินได้จาก 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณของงาน (Quantity) 3) เวลาในการทำงาน (Time) และ 4) ต้นทุนหรือความคุ้มค่า (Cost) โดยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงจะสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ปริมาณเหมาะสม เสร็จตามกำหนดเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและความสำเร็จต่อองค์กรในระยะยาว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการกำหนดทิศทาง ความอดทนต่อความขัดแย้ง และแบบของการสื่อสาร เป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขณะที่ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

รัมย์ประภา บุญทะระ (2563) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผกามาต เจียกสูงเนิน (2565) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ธีรวรรณ ผายเงิน (2567) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 84.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยวัฒนธรรมปรับตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมพันธกิจ

กชกร อินทโชติ (2567) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขณะที่ด้านความกระตือรือร้นและด้านทำหยาความสามารถไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สุทธิ ชวนโพธิ์ (2567) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้านส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 56.60

ผกาทิพย์ ลำสันเทียะ และ ธัญปวีณ์ รัตนพงศ์พร (2567) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรด้านพฤติกรรมระดับบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

สุพร เทียนภู (2567) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทวงถามหนี้บริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานทวงถามหนี้บริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบอำนาจนิยมแบบเน้นเรื่องงาน และแบบเน้นตัวบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวัฒนธรรมแบบเน้นตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 67

ไมตรี เนติวิริยะกุล สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง และ ละมัย ร่มเย็น (2567) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์สัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 53.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมพันธกิจมีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว

นุสรา บุตร จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ และ นราธิป ศรีราม (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิตในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิตอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ ค่านิยมกรมสรรพสามิต และวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันอธิบายผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานได้ร้อยละ 85.0

ชนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์ และ บรรจบ บุญจันทร์ (2567) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายของการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผล การปฏิบัติงานได้ร้อยละ 58.9

นันทพร คงสุข และ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2568) ศึกษาเรื่อง ทักษะจิตของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริษัทรับออกแบบและตกแต่งภายในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัล ด้านการควบคุม ด้านการร่วมมือ ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยะดา หาญไพท์วงศ์ (2569) ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม นวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อ “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครใช้การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำมาสรุปวิเคราะห์ผล โดยมีรายละเอียดและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณขนาดตัวอย่างโดยสูตรของ Taro Yamane (1967) กับประชากร 5,657,912 คนและค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คือ 0.05 หรือ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากการแทนค่าตามสูตร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 399.99 คน ผู้วิจัยจึงปรับเป็น 400 คน

เนื่องจากเป็นจำนวนเต็มที่ใกล้เคียงกับผลการคำนวณมากที่สุด และเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของข้อมูล ลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire)

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้วิธีแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดการแปลความหมายการให้คะแนนไว้ (Best, 1997) และการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยมาจากสูตรการหาอันตรภาคชั้น (Class Interval) (Best, 1997) จะสามารถแบ่งกลุ่มคะแนนเฉลี่ยได้ 5 กลุ่ม

การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหัวข้อ “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้จะทดสอบ 2 ค่า ประกอบด้วย ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

ผลการตรวจสอบ IOC ทำให้มีการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามเล็กน้อย โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้แนะนำการแก้ไขปรับปรุงการใช้คำถาม และทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการสื่อความหมาย ที่ตรงกับความหมายในนิยามศัพท์และนิยามเชิงทฤษฎี ทั้งนี้พบว่ามีความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.983 มีค่าเกิน 0.5 หมายถึงเครื่องมือในการวิจัย (แบบสอบถาม) สามารถนำไปใช้ได้

ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Cronbach' Alpha Coefficient - α) ได้เท่ากับ 0.969 มีค่า 0.7 ขึ้นไป จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ระดับของ ตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานโดยวิเคราะห์จากการใช้ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีลักษณะแบ่งเป็นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระดับของตำแหน่งงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ หากพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc test) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) เป็นลำดับต่อไป
4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์หรือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด

โดยพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta Coefficient) ค่าความแปรปรวนที่อธิบายได้ (R^2) และค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรประเภทรัฐวิสาหกิจ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 มีส่วนใหญ่มียรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และส่วนใหญ่มีระดับของตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาพรวมวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง	4.34	0.64	มากที่สุด
2. ความใส่ใจในรายละเอียด	4.56	0.50	มากที่สุด
3. การมุ่งผลลัพธ์	4.38	0.57	มากที่สุด
4. การมุ่งเน้นบุคคล	4.34	0.67	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.42	0.60	มากที่สุด
6. ความก้าวร้าว/การแข่งขัน	4.25	0.71	มากที่สุด
7. ความมั่นคง	4.38	0.62	มากที่สุด
รวม	4.38	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.38, SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านความใส่ใจในรายละเอียดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.50) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.42, SD = 0.60) ด้านการมุ่งผลลัพธ์ ($\bar{X}$ = 4.38, SD = 0.57) ด้านความมั่นคง ($\bar{X}$ = 4.38, SD = 0.62) ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.34, SD = 0.64) ด้านการมุ่งเน้นบุคคล ($\bar{X}$ = 4.34, SD = 0.67) และด้านความก้าวร้าว/การแข่งขัน ($\bar{X}$ = 4.25, SD = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำ ในเขตกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. คุณภาพของงาน	4.54	0.51	มากที่สุด
2. ปริมาณของงาน	4.50	0.55	มากที่สุด
3. เวลาในการทำงาน	4.49	0.53	มากที่สุด
4. ต้นทุนความคุ้มค่า	4.48	0.54	มากที่สุด
รวม	4.50	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, SD = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขต

กรุงเทพมหานคร พบว่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, SD = 0.51) รองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน ($\bar{X}$ = 4.50, SD = 0.55) ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.49, SD = 0.53) และ ด้านต้นทุนความคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 4.48, SD = 0.54) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	0.051	0.950	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	8.999	0.000*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	8.569	0.000*	แตกต่างกัน
ประเภทขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน	13.265	0.000*	แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	8.626	0.000*	แตกต่างกัน
ระดับของตำแหน่งงาน	12.715	0.000*	แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กรที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับของตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับความนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร รายได้ และตำแหน่งงาน มีค่าเท่ากับ 0.000 ($p < 0.001$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับสูงมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายสูง ทั้งในด้านการความรับผิดชอบ ลักษณะงานตามระดับตำแหน่งและวุฒิการศึกษา รวมถึงความแตกต่างของโครงสร้างองค์กร (เช่น ภาครัฐและเอกชน) ที่ส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบและประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ($n = 400$ คน) ถือเป็นขนาดที่ใหญ่เพียงพอที่จะทำให้การทดสอบทางสถิติมีความไว (Sensitivity) สูง ในการตรวจจับความแตกต่าง ค่า Sig. ที่ปรากฏเป็น 0.000 จึงเป็นการยืนยันความแตกต่างอย่างชัดเจนของกลุ่มตัวอย่างว่ามาจากปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวจริง

2. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.120	0.149		7.517	0.000*
1. นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง (X1)	0.012	0.040	0.016	0.306	0.760
2. ความใส่ใจในรายละเอียด (X2)	0.270	0.042	0.279	6.428	0.000*

3. การมุ่งผลลัพธ์ (X3)	0.234	0.044	0.279	5.379	0.000*
4. การมุ่งเน้นบุคคล (X4)	0.054	0.044	0.075	1.214	0.226
5. การทำงานเป็นทีม (X5)	0.073	0.042	0.092	1.745	0.082
6. ความก้าวร้าว/การแข่งขัน (X6)	0.142	0.037	0.210	3.888	0.000*
7. ความมั่นคง (X7)	-0.020	0.031	-0.027	-0.659	0.510

R= 0.797, R²= 0.635, Adj. R²= 0.628, Durbin-Watson = 1.864, F= 97.398, Sig= 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ใน 3 ตัวแปรทำนาย ได้แก่ ความใส่ใจในรายละเอียด การมุ่งผลลัพธ์ และความก้าวร้าว/การแข่งขัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.797 และสามารถทำนายภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.5

จากตาราง 4 จึงสามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้ในรูปแบบดังต่อไปนี้

$$Y = 1.120 + 0.012X_1 + 0.270X_2 + 0.234X_3 + 0.054X_4 + 0.073X_5 + 0.142X_6 - 0.020X_7$$

จากสมการความสัมพันธ์ภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครนี้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ความใส่ใจในรายละเอียด และการมุ่งผลลัพธ์ ส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาคือ ความก้าวร้าว/การแข่งขัน ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลรายปัจจัยได้ดังนี้

อายุ พนักงานแต่ละช่วงวัยมีประสบการณ์ ทักษะการทำงาน และความรับผิดชอบต่างกัน พนักงานอายุมากมักเชี่ยวชาญการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา ขณะที่คนรุ่นใหม่มีจุดเด่นด้านเทคโนโลยีและการปรับตัวที่รวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาทิพย์ ลำสันเทียะ และธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร (2567) และ สุพร เทียนภู (2567) ระดับการศึกษา การศึกษาสูงช่วยเพิ่มทักษะในการวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา หาญไพท์วงศ์ (2569) และ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ประเภทขององค์กร องค์กรเอกชนมักเน้นการแข่งขันและผลลัพธ์ ขณะที่ภาครัฐเน้นความถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ ความแตกต่างของระบบบริหารจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไมตรี เนติวิริยะกุล และคณะ (2567) และ ชีรวรรณ ผาเงิน (2567) รายได้ต่อเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ เจียกสูงเนิน (2565) และ กชกร อินทโชติ (2567) ระดับของตำแหน่งงาน ตำแหน่งที่สูงขึ้นมาพร้อมความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจ และความเชี่ยวชาญที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์ และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) และ นุสรา บุตรระ และคณะ (2567)

แม้ปัจจัยอื่นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ แต่งานวิจัยนี้พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่าองค์กรในยุคปัจจุบันเปิดกว้างด้านความเสมอภาค ประเมินผลจากทักษะและความสามารถทางปัญญามากกว่าข้อจำกัดทางสรีระ อีกทั้งมีเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะทางชีวประวัติของ Robbins (2001) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร คงสุข และ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2566), สุพร เทียนภู (2567) รวมถึง ปภาวี วงศ์วิทย์กำจร (2565)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านตามผลการทดสอบทางสถิติ ได้ดังนี้

1. กลุ่มวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (มีนัยสำคัญทางสถิติ):

ด้านความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to Detail): องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความถูกต้อง รอบคอบ และมีมาตรฐาน จะช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพของผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา หาญไพท์ทักษ์วงศ์ (2569) และ นุสรา บุตรระ และคณะ (2567)

ด้านการมุ่งผลลัพธ์ (Outcome Orientation): องค์กรที่มุ่งเน้นเป้าหมายและความสำเร็จของงาน จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้บรรลุตามกำหนด สอดคล้องกับ ปิยะดา หาญไพท์ทักษ์วงศ์ (2569) และ ไมตรี เนติวิริยะกุล และคณะ (2567)

ด้านความก้าวร้าว/การแข่งขัน (Aggressiveness): การส่งเสริมการแข่งขันในองค์กร กระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและสร้างผลงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา หาญไพท์ทักษ์วงศ์ (2569) และ นันทพร คงสุข และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2566)

2. กลุ่มวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ):

ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking): แม้งานวิจัยของ ปิยะดา หาญไพท์ทักษ์วงศ์ (2569) และ สุทธิ ชวนโพธิ์ (2567) จะระบุว่าส่งเสริมนวัตกรรมมีผลต่อประสิทธิภาพ แต่ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าไม่ส่งผล อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลาย ซึ่งพนักงานบางตำแหน่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบและมาตรฐานที่ชัดเจนอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องอาศัยการคิดค้นนวัตกรรมหรือเสี่ยงตัดสินใจใหม่เสมอไป

ด้านการมุ่งเน้นบุคคล (People Orientation): ผลการวิจัยพบว่าไม่ส่งผล ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สุพร เทียนภู (2567), ผกามาศ เจียกสูงเนิน (2565) และ กชกร อินทโชติ (2567) ที่พบว่าการเอาใจใส่พนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทการทำงานปัจจุบันในเขตกรุงเทพฯ มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก การได้รับการดูแลจากองค์กรจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักในการอธิบายความแตกต่างของผลงาน

ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Orientation): ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ปิยะดา หาญไพท์ทักษ์วงศ์ (2569) และ รัมย์ประภา บุญทะระ (2563) ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการทำงานในปัจจุบันมีความยืดหยุ่นและการใช้เทคโนโลยีสื่อสารออนไลน์มากขึ้น ทำให้พนักงานทำงานได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับรายงานของ Deloitte (2025) ที่ชี้ว่าค่านิยมใหม่ให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance และความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่ารูปแบบการทำงานร่วมกันแบบดั้งเดิม

ด้านความมั่นคง (Stability): ผลการวิจัยพบว่าไม่ส่งผล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีววรรณ ผายเงิน (2567) และ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) สิ่งนี้สะท้อนการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของแรงงานยุคปัจจุบัน (Gen Y และ

Gen Z) ที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และสมดุลชีวิตการทำงาน มากกว่าความมั่นคงในการทำงาน เพียงอย่างเดียว ดังที่รายงานของ Deloitte (2025) ระบุว่าคนรุ่นใหม่ไม่ได้วัดความสำเร็จที่ความมั่นคงในตำแหน่งเท่านั้น

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยองค์กรควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวัฒนธรรมด้าน ความใส่ใจในรายละเอียด การมุ่งผลลัพธ์ และความก้าวร้าว/การแข่งขัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันมากขึ้น เพื่อสร้าง
2. ความร่วมมือและลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน
3. องค์กรควรสนับสนุนวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ทดลองแนวทางการทำงานใหม่ ๆ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
4. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นบุคลากร โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การจัดอบรม และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีอื่นหรือปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพนักงานในจังหวัดอื่นหรือองค์กรประเภทต่าง ๆ

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละบริบท

ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของพนักงานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ควรศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับผลลัพธ์ด้านอื่นขององค์กร เช่น

ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน หรืออัตราการลาออก เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กชกร อินทโชติ. (2567). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- กระทรวงแรงงาน. (2568). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานกรุงเทพมหานคร ประจำเดือนธันวาคม 2568. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- ชนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์, และบรรจบ บุญจันทร์. (2567). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 11(2).
- ธีรวรรณ ผายเงิน. (2567). วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันธพร คงสุข, และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2568). ทักษะจิตของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริษัทรับออกแบบและตกแต่งภายในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นุสรา บุตระ, จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, และนราธิป ศรีราม. (2567). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิตในส่วนกลาง. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 22(1), 23–41.
- ปิยะดา หาญไพท์วงศ์. (2569). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์. วารสารบริหารศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 1(1).
- ผกาทิพย์ ลำสันเทียะ, และธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร. (2567). วัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผกามาศ เจียกสูงเนิน. (2565). วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไมตรี เนติวิริยะกุล, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, และละมัย รมเย็น. (2567). วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(2), 487–506.

- รัมย์ประภา บุญทะระ. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุพร เทียนภู, และวัชรภรณ์ ชิวโคภิษฐ. (2567). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทวงถามหนี้ บริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธิ ชวนโพธิ์. (2567). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ปภาวี วงศ์วิทยากำจร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีสังกัดกองบริหารภาษีธุรกิจขนาดใหญ่ กรมสรรพากร [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โจว์ลู่, บุญทวรรณ วิงวอน, และปิยภินิฐ โชติวนิช. (2566). อิทธิพลของความผูกพันบุคลากรและวัฒนธรรมองค์การที่เป็นปัจจัยคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐบาลในมณฑลฝูเจี้ยน สาธารณรัฐประชาชนจีน. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 12(1), 45-62.
- Best, J. W. (1997). *Research in education* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Gallup. (2024). *State of The Global Workplace 2024 Report*.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management* (4th ed.). Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1990). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (5th ed.). Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Prentice Hall.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.