

ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การที่มีต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
**Relation of Organizational Factors toward Metropolitan Work Culture of Private
Companies in Bangkok.**

Haimiao Zhong^{1*}

¹สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Haimiao Zhong^{1*}

E-mail: roomme.cassie@gmail.com

¹Industrial management, Master of Business Administration Program

²Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่มีต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า t-test และค่า F-test หรือค่า (One Way ANOVA) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยองค์การของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อที่มีต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.10$) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.09$) และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ และวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า ($\bar{X} = 4.10$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยองค์การ ด้านบุคคล ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.600, 0.703, 0.620 และ 0.635 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์การ วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน พนักงานองค์กรเอกชน

Abstract

This study aimed to:

1. Examine organizational factors influencing work culture of private companies in Bangkok and;
2. To examine the correlation between organizational factors and work culture of private companies in Bangkok.

The samples consisted of 400 private company employees in Bangkok. Tool employed in the data-collecting process is a set of questionnaires. Statistics tools used in the descriptive analysis include frequency, percentage, mean and standard deviation. In terms of inferential statistics are T-Test and F-Test (One-Way ANOVA). The correlation between organizational factors and work culture is tested using the Pearson's Correlation Coefficient.

The study indicated that the organizational factors had significant effect to work culture of private company in Bangkok ($\bar{X} = 4.12$). Considering at each factor, the People factor had the highest impact ($\bar{X} = 4.22$), followed by technologies ($\bar{X} = 4.10$), organizational structure ($\bar{X} = 4.09$) and the surroundings ($\bar{X} = 4.07$), respectively. Meanwhile, work culture had the impact at an average of 4.04 ($\bar{X} = 4.04$). Considering each area, responsiveness to customers played the biggest part ($\bar{X} = 4.10$), followed by teamwork ($\bar{X} = 4.03$), and changes ($\bar{X} = 3.99$), respectively.

The first hypothesis test found that the differences in demographic factors, including genders, ages, education levels, monthly income and work experiences affect work culture in private companies

in Bangkok in terms of changes, teamwork and responsiveness to customers at a significance level of 0.05.

The second hypothesis test indicated that organizational factors; people, organizational structure, technologies and surroundings; correlate significantly with work culture at a significance level of 0.01. The correlation coefficients were positive, with the values ranging from 0.600, 0.703, 0.620 and 0.635 respectively.

Keywords: Organizational Factors Work Culture Private company employees

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรต่างๆ คือสิ่งที่หมายถึง ค่านิยม ทักษะคติ มาตรฐาน และความเชื่อที่ทุกคนในบริษัทมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างเป้าหมายขององค์กร เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ และวิธีที่ทุกคนในบริษัททำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำหรับความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างไรนั้น อาจกล่าวได้ว่า “หากเราสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี องค์กรของเรา ก็จะพัฒนาไปในทิศทางที่ดีมากขึ้น” โดยเหตุผลแรกคือ พนักงานปัจจุบันขององค์กรก็จะมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น เวลาพนักงานมีคำถามที่ไม่เข้าใจหรือมีการโต้แย้งกันระหว่างสองแผนกเพราะผลประโยชน์ขัดแย้งกัน พนักงานก็จะสามารถกลับมาดูคุณค่าขององค์กรเพื่อที่จะตัดสินใจร่วมกันได้ว่าตัวเลือกที่ดีที่สุดคืออะไร โดยที่เจ้าของบริษัทหรือหัวหน้าไม่ต้องเข้ามาแทรกแซงเลย และหนึ่งในวิธีการทำให้ทิศทางของพนักงานและทิศทางขององค์กร ไปได้ตรงกันมากที่สุดก็คือการผลักดัน KPI ขององค์กร ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและวัฒนธรรมองค์กร (Thaiwinner.com, 2019)

ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งต้องการให้ธุรกิจของตนเติบโตและได้เปรียบการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ บุคลากรในองค์กรนั้นๆ ที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สามารถสร้างความได้เปรียบแก่องค์กร แต่ต้องอาศัยการเชื่อมโยงของบุคลากรเข้ากับองค์กรด้วยค่านิยมต่างๆ ของ องค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมนี้แสดงออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ซึ่งเป็นความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนของพฤติกรรมที่พนักงานมีและปฏิบัติร่วมกัน ในรูปคำพูด ความคิด การเรียนรู้ การกระทำ หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ หรือกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยความผูกพันต่อความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกัน (สมจินตนา คุ่มภัย, 2553) ซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแห่งจะเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร ตั้งแต่การตัดสินใจในการสรรหาบุคลากรให้เข้ากันได้กับองค์กร การบำรุงรักษาทรัพยากร

บุคคล ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่ และพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน มีคุณภาพประสบความสำเร็จและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง (อัชฌา กาญจนพิบูลย์, 2553) ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพขององค์การ และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดการผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้้องค์การเกิดการปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังส่งผลให้เกิดการประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ (Consistency) จึงทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ (Denison, 1990)

ดังนั้นการศึกษาถึง “ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การที่มีต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” จะช่วยให้องค์การสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและนำพาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่มีต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2

H_0 : ปัจจัยองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษามุ่งเน้นปัจจัยองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการวิจัย คือ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และสรุปผลการศึกษาระหว่างเดือน กรกฎาคม ถึง ตุลาคม 2563

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยองค์กร ได้แก่ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านเทคโนโลยี และ 4) ด้านสภาพแวดล้อม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. สามารถนำผลการศึกษาที่ใช้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ได้แก่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ฮอฟส์เท็ด (Hofstede, 1987:180) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์กรนั้น แตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น

หน้าที่วัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้

1. เป็นตัวกำหนดรูปแบบขององค์กร
2. มีหน้าที่ควบคุมสังคม
3. เป็นตัวกำหนดบทบาทความสำคัญ
4. สร้างและจัดรูปแบบการประพุดติและการปฏิบัติงาน
5. ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายและสัญลักษณ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้หลากหลาย ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยใน องค์กร ดังนี้

Steers & Porter (1983) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพัน ต่อองค์กร ไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

- 1) ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics)
- 2) ลักษณะการทำงาน (Job Characteristics)
- 3) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences)

ความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งใน การดำเนินงานของแต่ละองค์กรและยังมีผลต่อทัศนคติความพึงพอใจ ความร่วมมือร่วมใจในการทา งานของบุคลากรเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ สูงสุดขององค์กร ดังนั้นความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งนักวิชาการได้ รวบรวมไว้หลายประเด็น ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงบูรณาการแนวคิดต่างๆ สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กร ในการผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลายปัจจัยซึ่งในแต่ละ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักเป็นผลมาจากการทำการศึกษาของแต่ละคน โดยอาจจะมีความ แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของแต่ละองค์กร โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้หลายประการ ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงบูรณา การแนวคิดต่างๆ สรุปได้ดังนี้

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้เสนอรูปแบบจำลองเบื้องต้นและอิทธิพลของความ ผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัย ดังนี้

- 1) คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
- 2) ลักษณะงานบทบาท (Role – relater characteristic) ได้แก่ ลักษณะงานได้รับมอบหมาย ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
- 3) โครงสร้างขององค์การ (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
- 4) ประสบการณ์การทำงาน (Work characteristic) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบของการบริหารของผู้บริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่างของ สูตร W.G. Cochran (1977) ดังนี้

$$n = \frac{P (1 - P) Z^2}{e^2}$$

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการจะสุ่ม

Z แทน ความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

ผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างเป็น 50% จากประชากรทั้งหมด ต้องการความเชื่อมั่น 95 % และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้คือ P = .50 (50%) Z = 1.96 (95%) e = 0.05 (5%)

$$n = (.50) (1-.50) (1.96)^2 / (0.05)^2$$

$$n = (.50) (.50) (3.8416) / .0025$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ ตัวอย่าง}$$

แต่เพื่อความแม่นยำของข้อมูลในการเก็บตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

3. สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้สุ่มตัวอย่าง คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้
ขั้นที่ 1 สร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form

ขั้นที่ 2 ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามผ่านทางหน้าเพจเฟซบุ๊ก และบล็อก และทางแอปพลิเคชันไลน์

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจดูความสมบูรณ์ของคำตอบในแต่ละข้อ และนับจำนวนแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า t-test และค่า F-test หรือค่า (One Way ANOVA) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 และเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมา อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมา การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ รายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.25 รองลงมา รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 รายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ตามลำดับ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 รองลงมา ระยะเวลา 5 – 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ระยะเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยองค์การของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อม สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยองค์การของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.10$) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.09$) และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

2.1 ด้านบุคคล พบว่า ปัจจัยองค์การของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ องค์การมีการพัฒนาและฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและพร้อมจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ บุคลากรขององค์การมีทักษะและความรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 4.29$) บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และจะแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันเสมอ ($\bar{X} = 4.21$) บุคลากรทุ่มเททำงานและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การเติบโตอย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.20$) บุคลากรขององค์การเป็นผู้ซึ่งมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน แสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.17$) และบุคลากรมีความพร้อม มีส่วนร่วม และความตั้งใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

2.2 ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า ปัจจัยองค์การของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ องค์การมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่ซับซ้อนและมีการกระจายอำนาจการบริหารอย่างเหมาะสม บุคลากรจะได้รับโอกาสให้นำเสนอข้อคิด ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ องค์การมีการจัดตั้งทีมงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะกิจที่แตกต่างไปจากเดิม ($\bar{X} = 4.13$) แต่ละหน่วยงานในองค์การมีอิสระในการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรมและสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.10$) องค์การมีการกำหนดตำแหน่งหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อเป้าหมาย และแผนงานต่างๆ ที่จะพึงกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X} = 4.04$) และมีช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างเพื่อส่งผ่านข้อมูลกันได้โดยตรง ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

2.3 ด้านเทคโนโลยี พบว่า ปัจจัยองค์การของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ องค์การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ องค์การมีการจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีอย่างเพียงพอเพื่อพัฒนาการ

ทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย ($\bar{X} = 4.12$) องค์กรมีการจัดทำฐานข้อมูลที่ดีและมีระบบการวิเคราะห์ข้อมูลที่ช่วยให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ($\bar{X} = 4.11$) องค์กรมีการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อการเชื่อมต่อกับข่าวสารกับลูกค้าได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.07$) และองค์กรมีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทั้งภายในและนอกองค์กรที่หลายหลายช่องทางเพื่อให้การสื่อสารเข้าถึงพนักงานทุกระดับ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ปัจจัยขององค์กรของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อที่มีต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สภาพการทำงานในองค์กรไม่มีเสียงดังรบกวนรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทสะดวก ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ องค์กรจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างเพียงพอต่อจำนวนบุคลากรขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$) ในองค์กรมีการจัดสรรพื้นที่ และช่วงเวลาไว้ให้พนักงานได้พักผ่อน เพื่อการสื่อสาร เชื่อมสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.02$) และการตกแต่งสำนักงานขององค์กรสวยงาม สบายตา และมีความสะอาด เป็นระเบียบ ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการเปลี่ยนแปลง พบว่า วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ องค์กรของท่านจะทำการตรวจสอบและประเมินสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ องค์กรของท่านให้อิสระตามสมควรในการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้หากเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องกับสถานการณ์องค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.99$) บุคลากรส่วนใหญ่จะเที่ยววัดและเรียนรู้จากผู้เป็นเลิศภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.96$) และองค์กรของท่านให้ออกาสบุคลากรในการเข้าร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

3.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บุคลากรมีทักษะและความรู้มากพอจะทำงานร่วมกันในระบบทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการเน้นใช้ทีมงานเพื่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กร โดยกว้างขวาง ($\bar{X} = 4.06$) องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.04$) โดยทั่วไปในองค์กรของท่าน หัวหน้าทีมงานจะถูกแต่งตั้งจากผู้รู้และผู้มีประสบการณ์มากกว่าจากตำแหน่งผู้เคยเป็นหัวหน้า และองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานจากผลลัพธ์มากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน ค่าเท่ากัน ($\bar{X} = 4.03$) องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาและปรับปรุงการบริหารงานอยู่เสมอ

($\bar{X} = 4.00$) และท่านมีโอกาสนในการเข้าร่วมทำงานในทีมงานขององค์กรที่จัดตั้งขึ้นอย่างน้อย 1 ครั้ง ในช่วงเวลาที่ทำงานที่องค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

3.3 ด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า พบว่า วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ องค์กรจะมีกลไกในการตรวจสอบความต้องการของ ลูกค้าหากมีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ที่องค์กรของท่านบุคลากรจะถือว่าลูกค้ามีความสำคัญเหนือสิ่งใดเสมอ ($\bar{X} = 4.14$) การตอบสนองความต้องการของลูกค้าสามารถทำได้เทียบเท่า หรือดีกว่าคู่แข่ง ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเชิงการแข่งขันองค์กรของท่านจะอยู่ในระดับต้นๆ ในการตอบสนองความต้องการลูกค้า ($\bar{X} = 4.07$) และองค์กรของท่านมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้นทุกปีในการรักษาลูกค้าเก่าและเพิ่มลูกค้าใหม่ ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า

- เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างกันด้านการเปลี่ยนแปลง

- อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน

- รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า

ปัจจัยองค์กร ด้านบุคคล ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการเปลี่ยนแปลง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันปานกลาง โดยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.600, 0.703, 0.620 และ 0.635 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

ปัจจัย	วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน		
	ด้านการเปลี่ยนแปลง	ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า
1. เพศ	✗	✓	✓
2. อายุ	✓	✓	✓
3. ระดับการศึกษา	✗	✓	✓
4. ระดับรายได้ต่อเดือน	✓	✓	✓
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓

หมายเหตุ: ✓ ยอมรับสมมติฐาน ✗ ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัย	วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน		
	ด้านการเปลี่ยนแปลง	ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า
1. ด้านบุคคล	✓	✓	✓
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	✓	✓	✓
3. ด้านเทคโนโลยี	✓	✓	✓
4. ด้านสภาพแวดล้อม	✓	✓	✓

หมายเหตุ: ✓ ยอมรับสมมติฐาน ✗ ปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การที่มีต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัตรีภัทร์ อุปธิ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์การที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมมีระดับปัจจัยองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก และจากการศึกษายังพบอีกว่า ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในทุกด้าน คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเน้นตอบสนองลูกค้า โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรภัทร์ อุปธิ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์การที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับผลการประเมินคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .616$) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยองค์การกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หากองค์กรมีการสร้างปัจจัยที่ดีและเหมาะสมจะทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Sawner (2000) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้ตัวแบบของ Sashkin ในมิติของการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบรรลุเป้าหมาย การประสานทีมงาน การมุ่ง ลูกค้าและความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม กับผลการปฏิบัติงานของหน่วยบิน Air National Guard จำนวน 44 หน่วยบิน พบว่า มิติของวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับมิติการปฏิบัติงานทุกด้าน รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นาฎพิมล คุณเผือก (2555) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า การสร้างปัจจัยองค์การทั้งในด้านบุคคล ด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อม มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยการให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เพราะจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการวางแผนและทบทวนการปฏิบัติงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปปรับปรุงเพื่อใช้ประโยชน์ได้ ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างส่งผลต่อวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเน้นการตอบสนองลูกค้า ซึ่งวัฒนธรรมการปฏิบัติงานขององค์กรแต่ละแห่งจึงถูกสร้างจากบุคลากรของ

องค์กรเอง ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการวางแผนเรื่องวัฒนธรรมการทำงานให้ชัดเจนและคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ที่เป็นตัวกำหนดวัฒนธรรมองค์กรด้วย

2. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจึงต้องสร้างปัจจัยขององค์กรทั้ง 4 ด้านให้สอดคล้อง เหมาะสม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะทำให้องค์กรนั้นมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจเพิ่มการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยขององค์กรระหว่างองค์กรเอกชนและองค์กรของรัฐเพื่อค้นหาปัจจัยขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานร่วมกันหรือต่างกันอย่างไร

2. เพิ่มพื้นที่ในการศึกษาในจังหวัดต่างๆ และเพิ่มขนาดของจำนวนของประชากรในการศึกษาให้มีขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อความแม่นยำในการวิเคราะห์ข้อมูลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรภักดิ์ อุปธิ. (2561). ปัจจัยขององค์กรที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นาฎพิมล คุณเผือก. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัชฌา กาญจนพิบูลย์. (2553). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรจัดการน้ำเสีย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Cochran, W.G. (1977). Wiley: Sampling Techniques. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.

Denison, D. R. 1990. Corporate Culture and Organizational Effectiveness. New York: Wiley.

Hofstede, G. (1987). Culture's consequences: international difference in work-related values. Beverly Hills: Sage Publication.

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). Employee - Organizational Linkage: The psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.

Sawner, Thomas E. (2000). An Empirical Investigation of the Relationship Between Organizational Culture and Organizational Performance in a Large Public Sector Organization. Dissertation, Ed.D (Human Resource Development). Washington: The George Washington University. Photocopied.

Steers, R.M. and L.W. Porter. 1983. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York :

McGraw – Hill.

Thaiwinner.com. (2019). วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร? วัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีอะไรบ้างนะ?. เข้าถึง
จาก <https://thaiwinner.com/corporate-culture/>