

**วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร¹**
**ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING WORK EFFICIENCY OF
EMPLOYEES OF THE LAK HA SUBDISTRICT MUNICIPALITY , BAN PHAEO
DISTRICT, SAMUTSAKHON PROVINCE**

อรพรรณ จันทร์สอน²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร (3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน นำไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบ เครือญาติ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้านพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน 3) วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this independent study were to (1) study the organizational culture level of employees of five major municipalities; Ban Phaeo District, SamutSakhon Province (2) To study the level of operational efficiency of Lak Ha Municipality employees. BanPhaeo District, SamutSakhon Province (3) To study organizational culture that affects the performance of employees of Lak Ha Municipality. BanPhaeo District, SamutSakhon Province using a quantitative research model. Data were collected using questionnaires from a sample of 144 people and analyzed and explained the data with descriptive statistics using frequency distributions, percentages, averages, and standard deviations, and inferential statistics. Using multiple regression analysis, with a statistical significance of 0.05, the study found that: 1) the overall organizational culture level had the highest level of opinion; Looking at each aspect, it was found that organizational culture had the highest level of opinion in all 4 areas. Bureaucratic culture It has the highest average, followed by kinship culture. Achievement-oriented culture and the area with the lowest average is culture

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การภาครัฐมีทั้งหน่วยงานประเภทกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ และอาจมีความหลากหลาย และขนาดที่แตกต่างกันออกไป แม้ส่วนใหญ่จะมีขนาดองค์กรที่ใหญ่โตขึ้นตามกาลเวลา เพราะพนักงานในภาครัฐมักทำงานผูกพันอยู่กับองค์กรเดิมเป็นเวลายาวนาน ในขณะที่องค์กรต้องมีการนำคนรุ่นใหม่จากภายนอกเข้ามา เพื่อทดแทนพนักงานเดิมที่เกษียณอายุหรือเพื่อให้มีส่วนผสมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยองค์การภาครัฐต่าง ๆ มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งนี้ผู้บริหารองค์การภาครัฐ นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติของผู้บริหารองค์กรทั่วไปแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมอื่นๆ ที่ผู้บริหารองค์กรเอกชนอาจขาดไป เช่น ความสามารถในการดำรงอยู่ร่วมกับกลุ่มคนรุ่นเดิมที่เติบโตมากับองค์กรซึ่งเป็นผู้มีวัยวุฒิและวุฒิภาวะสูงกว่าคนรุ่นใหม่โดยทั่วไป และอาจเป็นหัวหน้าสายงานซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงานหลากหลายในองค์กร รวมไปถึงพนักงานที่ทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลานานและได้ทุ่มเทในการทำงานมาระดับหนึ่งแล้ว อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและรอคอยเวลาที่จะเกษียณอายุ เว้นแต่จะได้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารองค์การภาครัฐส่วนใหญ่จึงมีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสาธารณชนสูง ในขณะเดียวกันก็มีความประมาทในกระบวนการบริหาร เพราะสังคมไทยจะเน้นในเรื่องของการตอบแทนบุญคุณหรือการตอบสนองความต้องการต่อผู้มีอำนาจหรือผู้หลักผู้ใหญ่ในสังคมอยู่เสมอ แม้ในกรณีที่ผู้บริหารเองไม่ได้มีเจตนาจะเล่นพรรคเล่นพวกหรือใช้ระบบอุปถัมภ์ก็ตาม ทำให้กระบวนการจัดหาพนักงานเพื่อมาเพิ่มศักยภาพขององค์กรไม่อาจดำเนินการได้อย่างโปร่งใสโดยแท้จริง แต่ในบางกรณี

การใช้พนักงานที่ได้รับการแนะนำมาโดยคนใกล้ชิดหรือผู้หลักผู้ใหญ่ในสังคมที่รู้จักก็อาจทำให้ได้พนักงานที่ไว้วางใจได้และทราบที่มาที่ไปได้เช่นกัน ซึ่งเหตุผลเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นที่มาของวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น

วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร โดยแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป และจะเป็นตัวชี้ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ระบบและระเบียบในการอยู่ร่วมกัน อันจะส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติงานที่เกิดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร และส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยภายในองค์กรหรือบริบทจากภายนอกองค์กร เช่น กฎหมาย สังคม การเมือง หรือแม้แต่วัฒนธรรมของชาติ อันจะกล่าวได้ว่าในองค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งจะเป็นเอกลักษณ์ให้กับพนักงานขององค์กรนั้นๆ จึงทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไป วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมประสิทธิภาพขององค์กรนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นส่วนช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์กรและทำให้เกิดอาณาเขตขององค์กรซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานที่มีอยู่ในตัวพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพพนักงานในองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลซึ่งในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด ทั้งนี้เพื่อเป็นความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญในการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีรากฐานสำคัญมาจากวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้น การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานจึงจำเป็นต้องมีอย่างยิ่งที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงาน อันเป็นสิ่งที่หล่อหลอมพนักงานในองค์กรให้มีค่านิยมความเชื่อ วิธีการทำงาน และพฤติกรรมในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น วัฒนธรรมองค์กรกับตัวพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการและพัฒนาในส่วนทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะพนักงานถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดทางการบริหารในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
3. วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

วัฒนธรรมองค์การ

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)
3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)
4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

ที่มา : Richard L. Daft (2008)

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity)
3. ด้านเวลา (Time)
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)

ที่มา : Plowman & Peterson (1953)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 226 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 144 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)

2.1.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)

2.1.3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)

2.1.4 วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality)

2.2.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity)

2.2.3 ด้านเวลา (Time)

2.2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ด้าน นำมากำหนดเป็นข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ด้าน นำมากำหนดเป็นข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เช่น ความต้องการเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แต่ละข้อคำถามได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด วารสาร ตำรา ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็น และข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

4.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดขององค์ประกอบที่ครอบคลุมเนื้อหาของตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา หลังจากนั้นจึงได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดสอบด้านความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

คำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ทั้งนี้จะยอมรับการทดสอบได้เมื่อค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70 ขึ้นไป หากยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งดี หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นจะสูงมาก ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	จำนวนคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
- ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	5	0.898
- ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	5	0.891
- ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย	5	0.831
- ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	5	0.854
วัฒนธรรมองค์การ	20	0.924

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวนคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
- ด้านคุณภาพของงาน	5	0.881
- ด้านปริมาณงาน	5	0.900
- ด้านเวลา	5	0.869
- ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ	5	0.916
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	20	0.963

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 132 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การศึกษาข้อมูลใช้การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

ดังนั้น เกณฑ์ในการวัดความคิดเห็นตามค่าน้ำหนักของตัวแปร ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้จากการคำนวณสามารถกำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.40 มีอายุตั้งแต่ 25 -35 ปี ร้อยละ 47.90 เป็นพนักงานจ้างภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 43.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 55.60 ระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.50 และระดับเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.80

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

4. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้าน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.743 ($R = 0.743$) สัมประสิทธิ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ ร้อยละ 55.20 ($R^2 = 0.552$) สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครได้ร้อยละ 53.90 ($\text{Adj } R^2 = 0.539$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่วนด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยข้อมูลผลการภายในองค์กรของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรปรับปรุงการรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของพนักงาน โดยอาจจัดให้พนักงานร่วมกันหาข้อสรุปในการทำงานที่ดีที่สุด และมีการถามความคิดเห็นของผู้ร่วมทำงานก่อนเสมอ เพื่อช่วยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยข้อท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรปรับปรุงปริมาณให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ มีการมอบหมายงานให้แต่ละบุคคลตามตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถที่กำหนด หรืออาจส่งพนักงานเทศบาลไปอบรมในด้านงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถตามที่กำหนดได้ จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ปฏิบัติอยู่

3. จากการศึกษาวรรณกรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง เอาใจใส่พนักงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมให้พนักงานกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้ในการทำงาน โดยอาจเริ่มจากงานเล็กๆ ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยอาจจัดประกวด เพื่อให้พนักงานกล้าลองทำสิ่งใหม่ ๆ

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาวรรณกรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใกล้เคียง ในเขตอำเภอ หรือจังหวัดเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ และศึกษาในประเด็นที่แตกต่างกันไป

4.2 ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้สอดคล้องกับจำนวนประชากรทั้งหมดขององค์กร เพื่อให้ได้ผลที่ตรงกับความคิดเห็นของคนในองค์กรมากที่สุด

4.3 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ อาทิเช่น โครงสร้างองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ขวัญกำลังใจ พฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น เพื่อดูผลที่แตกต่างกันไป

บรรณานุกรม

Daft, Richard L. *The Leadership Experience*. Edited by 4th ed Ohio: Thomson, 2008.

Elmore Peterson and Grosvenor E. Plowman, *Business Organization and Management* (Illinois : Irwin, 1953), 433.

กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจ. (2564). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)*. วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธิดากานต์ สีนิจิตรี. (2564). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมเสนาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล. (2562). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อติทยา วิโรจนะ. (2565). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.