

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบ  
ในเขตกรุงเทพมหานคร  
FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE PERFORMANCE IN DESIGN  
COMPANIES  
IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

ปฏิพงษ์ เทียงตรง

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Patipong Thiangtong

Faculty of Business Administration, Management, Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร ทิศทางและพันธกิจขององค์กร อิทธิพลเชิงแบบอย่างของผู้นำ การจูงใจและสร้างพลังในการทำงาน และการส่งเสริมการคิดและการตั้งคำถาม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแบบจำลองสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 33.4

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์กร, ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพการทำงาน

## Abstract

This study employed a quantitative research approach with the objectives of examining the level of employee performance and identifying the factors influencing employee performance in design companies located in Bangkok. The population consisted of employees working in design companies in Bangkok, and a sample of 400 respondents was selected. A questionnaire was used as the instrument for data collection. The data were analyzed using statistical methods, including frequency, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results revealed that adaptability, mission, idealized influence, motivation, and intellectual stimulation significantly influenced employee performance in design companies in Bangkok at the 0.05 level of significance. Furthermore, the model was able to predict employee performance at 33.4 percent.

**Keywords:** Organizational Culture, Transformational Leadership, Employee Performance

## บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการออกแบบมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นศูนย์กลางของธุรกิจด้านสถาปัตยกรรมและการออกแบบภายในที่มีการแข่งขันสูง องค์กรในอุตสาหกรรมดังกล่าวจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากลักษณะงานออกแบบต้องอาศัยทั้งความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะเฉพาะทางของพนักงานเป็นหลัก ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยตรง จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ในบริบทของบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร ยังมีการศึกษาที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจนค่อนข้างจำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาองค์กรต่อไป
2. ทำให้ทราบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม
3. ทำให้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงด้านใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. และทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

Denison (1990) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผลจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน และส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Denison ประกอบด้วย 4 มิติสำคัญ ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วม (Involvement) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร โดย Afiah et al. (2013) พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน

1.2 ความสม่ำเสมอ (Consistency) คือ การมีค่านิยมหลัก ระบบ และกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร ซึ่งช่วยลดความขัดแย้ง และทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

โดย Wahyuningsih et al. (2019) พบว่า ความสม่ำเสมอขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

1.3 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) คือ ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ความต้องการของลูกค้า เทคโนโลยี และสภาพการแข่งขัน ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

1.4 พันธกิจ (Mission) คือ ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางขององค์กร ซึ่งช่วยให้พนักงานเข้าใจบทบาทของตนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดย Denison และ Mishra (1995) พบว่า องค์กรที่มีพันธกิจที่ชัดเจนจะมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าองค์กรที่ขาดทิศทาง

2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดย Bass และ Avolio (1994) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามให้เกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

2.1 อิทธิพลเชิงอุดมคติ (Idealized Influence) คือ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม โดย Bass (1999) พบว่า ผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมคติสามารถส่งผลต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์และแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

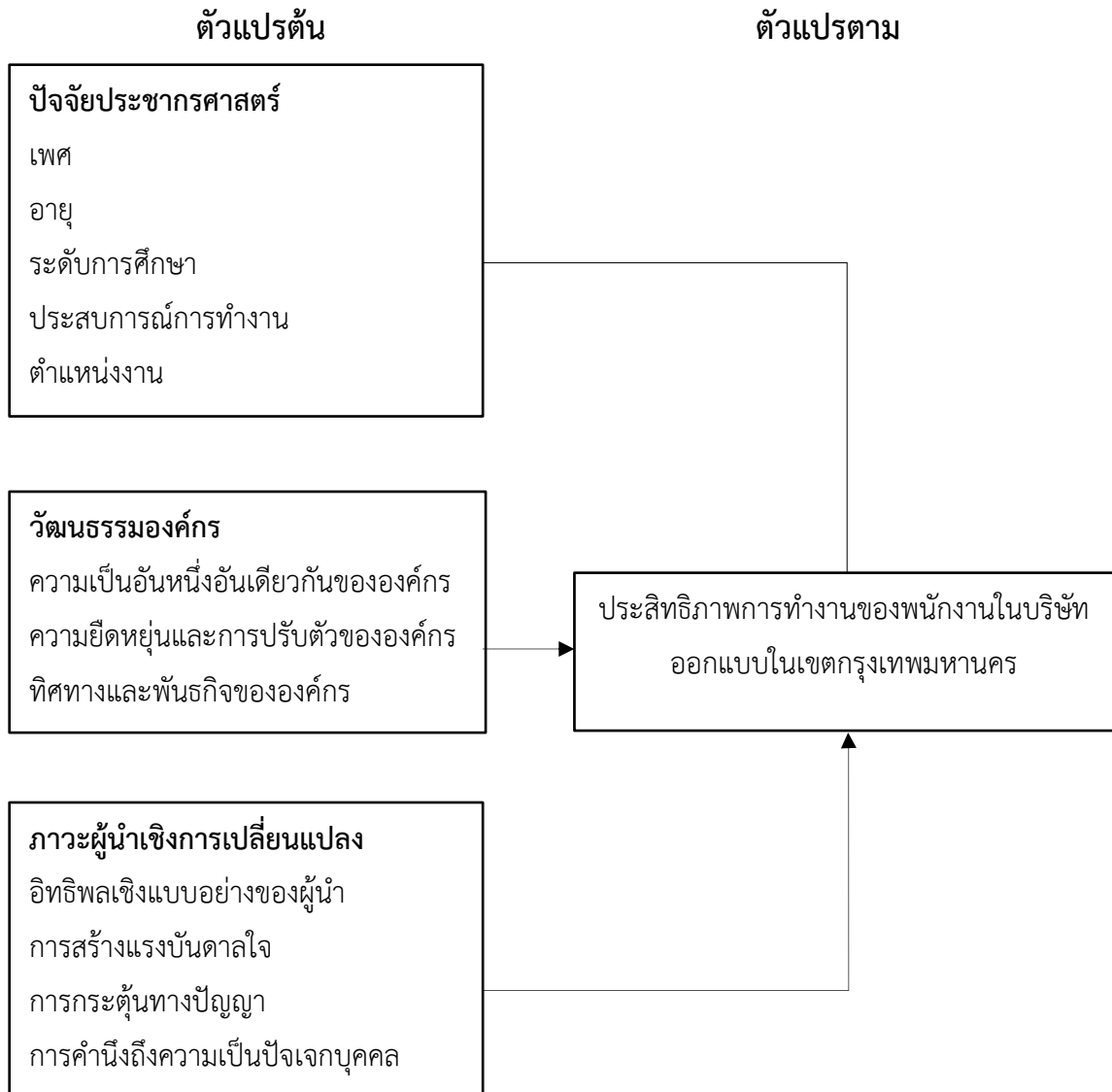
2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การส่งเสริมให้พนักงานคิดอย่างสร้างสรรค์ และกล้าคิดนอกกรอบ โดย Judge และ Piccolo (2004) พบว่า การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ การให้ความสำคัญกับความแตกต่างของพนักงานแต่ละคน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Employee Performance) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ โดย Campbell (1990) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสามารถวัดได้จากผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้น นอกจากนี้

Motowidlo et al. (1997) ยังแบ่งประสิทธิภาพการทำงานออกเป็นประสิทธิภาพตามหน้าที่และประสิทธิภาพตามบริบท ซึ่งทั้งสองด้านมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ระเบียบวิธีการวิจัย** การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งครอบคลุมบุคลากรในสายงานด้านสถาปัตยกรรม การออกแบบภายใน และงานออกแบบที่เกี่ยวข้อง โดยอ้างอิงจากข้อมูลจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจออกแบบและสถาปัตยกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ซึ่งมีจำนวน 8,532 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2566) และจากการประมาณจำนวนพนักงานในแต่ละองค์กร ทำให้สามารถประเมินจำนวนประชากรได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่มีข้อมูลจำนวนพนักงานที่แน่นอนในภาพรวม ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยผู้ศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง และส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

**การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ** ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าที่สะท้อนการกระจายของข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล และใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของศักยภาพในการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.3 โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-35 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือช่วงอายุ 35-45 ปี โดยกลุ่มอายุดังกล่าวจัดอยู่ในช่วง เชนเนอร์ชั้นวัยทั้งหมด นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรวัยทำงานที่มีประสบการณ์ในระดับหนึ่ง และอยู่ในช่วงวัยที่มีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

**ส่วนที่ 2** ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้าน

วัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.2409, ค่าที่สะท้อนการกระจายของข้อมูล = 0.64146) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.8460, ค่าที่สะท้อนการกระจายของข้อมูล = 0.92982) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานภายในองค์กรออกแบบให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรและบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.1387, ระดับการกระจายของคะแนน = 0.79889) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภารกิจงานภายในองค์กรออกแบบมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 1** ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร (n=400)

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig
ค่าคงที่	1.356	0.196		6.903	0.000*	30.364	0.000*
1.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร	-0.002	0.046	-0.002	-0.043	0.966		
2.ความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร	0.109	0.046	0.121	2.371	0.018*		
3.ทิศทางและพันธกิจขององค์กร	0.117	0.047	0.040	2.492	0.013*		
4.อิทธิพลเชิงแบบอย่างของผู้นำ	0.108	0.048	0.118	2.225	0.027*		
5.การสร้างแรงบันดาลใจ	0.130	0.048	0.148	2.693	0.007*		
6.การกระตุ้นทางปัญญา	0.199	0.050	0.219	3.984	0.000*		
7.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.029	0.050	0.035	0.586	0.558		

$R = 0.706$ ,  $R^2 = 0.499$ , Adjusted  $R^2 = 0.491$ , SEE = 0.544 (Sig < 0.05)

จากผลการศึกษาปัจจัยอิสระทั้ง 7 ด้านที่นำมาวิจัย พบว่ามีจำนวน 5 ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทุกปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวก โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.199 เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า เมื่อองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีการคิด วิเคราะห์ และสร้างแนวทางใหม่ในการทำงานมากขึ้น จะส่งผลให้

ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.130 แสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงบันดาลใจช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลำดับถัดมาคือปัจจัยด้านทิศทางและพันธกิจขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.117 แสดงให้เห็นว่า ความชัดเจนของเป้าหมายองค์กรช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นลำดับที่ 3 คือ ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.109 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรส่งผลให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น และลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านอิทธิพลเชิงแบบอย่างของผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.108 แสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ปัจจัย สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 49.90 และสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 1.356 + 0.199(\text{การกระตุ้นทางปัญญา}) + 0.130(\text{การสร้างแรงบันดาลใจ}) + 0.117(\text{ทิศทางและพันธกิจขององค์กร}) + 0.109(\text{ความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร}) + 0.108(\text{อิทธิพลเชิงแบบอย่างของผู้นำ})$$

### อภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานในบริษัทออกแบบในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Judge และ Piccolo (2004) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Denison และ Mishra (1995) ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะงานในบริษัทออกแบบต้องอาศัยทักษะเฉพาะทาง ความคิดสร้างสรรค์ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นสำคัญ

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรออกแบบในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทออกแบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.199 แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานได้คิด วิเคราะห์ และนำเสนอแนวทางใหม่ในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.130 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านทิศทางและพันธกิจขององค์กร พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.117 แสดงให้เห็นว่า ความชัดเจนของเป้าหมายองค์กรช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพ

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.109 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านอิทธิพลเชิงแบบอย่างของผู้นำ พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.108 แสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. องค์กรควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น และผลการปฏิบัติงานเป็นที่มาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดประชุมระดมความคิดเห็น (Brainstorming) หรือการให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการออกแบบและพัฒนาโครงการ เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรออกแบบ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเฉพาะในกระบวนการคิดและพัฒนาแนวทางการออกแบบ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยด้านความสม่ำเสมอขององค์กร องค์กรควรกำหนดค่านิยมหลัก แนวทางกระบวนการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกันในทุกระดับ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางเดียวกัน ลดความสับสน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง องค์กรควรกำหนดค่านิยมหลัก แนวทางกระบวนการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกันในทุกระดับ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางเดียวกัน ลดความสับสน และเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงาน

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์กรควรกำหนดค่านิยมหลัก แนวทางกระบวนการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกันในทุกระดับ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางเดียวกัน ลดความสับสน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. กลุ่มตัวอย่างของประชากรในการศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายไปยังอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมโรงแรม อุตสาหกรรมก่อสร้าง หรืออุตสาหกรรมบริการอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของพนักงานแตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรมหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

#### **เอกสารอ้างอิง**

- Afiah, N., et al. (2013). Organizational culture and employee performance. *Journal of Management Studies*, 5(1), 45–58.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.

- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Kongsuk, N., & Thummajariyawat, M. (2023). Attitude of employees on the organizational culture affecting work efficiency in an interior design and decoration company, Bangkok area. *Research Community and Social Development Journal*, 17(2), 152–165.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.
- Rojak, J., Sanaji, S., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5, 977–990.
- Sucharitkul, J. (2023). Organizational innovation and knowledge management as intermediate variables linking transformational leadership to working performance of personnel in provincial administrative organizations in Andaman Southern Region. *Rajapark Journal*, 17(53), 348–369.

Wahyuningsih, S., et al. (2019). Analysis of organizational culture with Denison's model approach. *International Journal of Business Research*, 8(2), 67–79.

คิดมุงทางดี ป., ก่อฐานะ ธ., เลิศอัศวภัทร พ., & สุวรรณเมฆ โ. (2567). ภาวะผู้นำ การแบ่งปันองค์ความรู้ บรรยากาศในองค์การ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้างในประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 7(2), 337–351.

เมฆประสาธ ธ. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย. Ph.D. in Social Sciences Journal, 6(S), 81–96.

พัชรี ภูพัฒน์, & ศิริพร วงศ์ศรี. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชน. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 59(2), 45–62.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2566). ข้อมูลสถิตินิติบุคคลจดทะเบียนในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2569, จาก <https://www.dbd.go.th>