

วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING ON WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL AT DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ปราณี จันแหล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pranee Junlae

E-mail: 6714060016@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีอายุ 31- 40 ปี จำนวน 177 คน คิดร้อยละ 44.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 214 คน คิดร้อยละ 53.5 ตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ระดับตำแหน่งงานลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5-10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีพันธกิจมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความสอดคล้อง ด้านการมีส่วนร่วม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปรับตัว สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 52.3 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพ, บุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the organizational culture that affects the work of the Bangkok Public Works Office; and (2) To study the relationship between organizational culture and the performance of personnel in the Bangkok Metropolitan Administration's Department of Public Works. The sample group used in this research consisted of 400 personnel from the Bangkok Metropolitan Administration's Department of Public Works. The data collection tool used was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that out of 400 respondents, the majority were female (231 individuals, 57.8%). Their age range was 31-40 years (177 individuals, 44.3%). They held a bachelor's degree (220 individuals, 55%), had an average monthly income of 15,001 - 30,000 baht (214 individuals, 53.5%), and held Bangkok Metropolitan Administration (BMA) employee positions (245 individuals, 61.3%). The duration of employment was 5-10 years (135 individuals, 33.8%). The organizational culture's impact on the performance of personnel in the Bangkok Metropolitan Administration's Department of Public Works was generally at a high level of opinion. The overall performance of personnel in the Bangkok Metropolitan Administration's Department of Public Works.

Hypothesis testing revealed that all aspects of organizational culture have a statistically significant positive correlation with the performance of personnel in the Bangkok Metropolitan Administration's Department of Public Works at the 0.01 level. Hypothesis testing revealed that all aspects of organizational culture have a statistically significant positive correlation with the performance of personnel in the Bangkok Metropolitan Administration's Department of Public Works at the 0.01 level. It was also found that the organizational culture that affects the performance of personnel in the Bangkok Metropolitan Administration's Department of Public Works is most significantly influenced by the organizational culture of having a shared

mission, followed by alignment, participation, and finally adaptability. These factors together can predict 52.3% of the variance in the performance of personnel in the Bangkok Metropolitan Administration's Department of Public Works, with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Organizational culture, Performance, Personnel

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนลักษณะเฉพาะขององค์กร ซึ่งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรม ที่สมาชิกยึดถือร่วมกันและถ่ายทอดสืบต่อกันมาจนกลายเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร หากองค์กรมีการนำกลยุทธ์หรือแนวทางใหม่ที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมเดิม อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานได้ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการประสานความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจ การให้คำตอบแทนอย่างเป็นธรรม รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ และการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Denison Model ซึ่งให้เห็นมิติที่สำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความสอดคล้อง การปรับตัว และพันธกิจ มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริบทของภาครัฐ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นการบริหารจัดการที่โปร่งใส สะดวก รวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรและทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือน "หัวใจ" ที่ขับเคลื่อนทุกฟันเฟืองขององค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์มีความสุข และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง ทั้งด้านคุณภาพของงานและความคุ้มค่า ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร
2. วัฒนธรรมองค์กรด้านความสอดคล้องมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร
3. วัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัวมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร
4. วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีพันธกิจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความสอดคล้อง ด้านการปรับตัว ด้านการมีพันธกิจ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

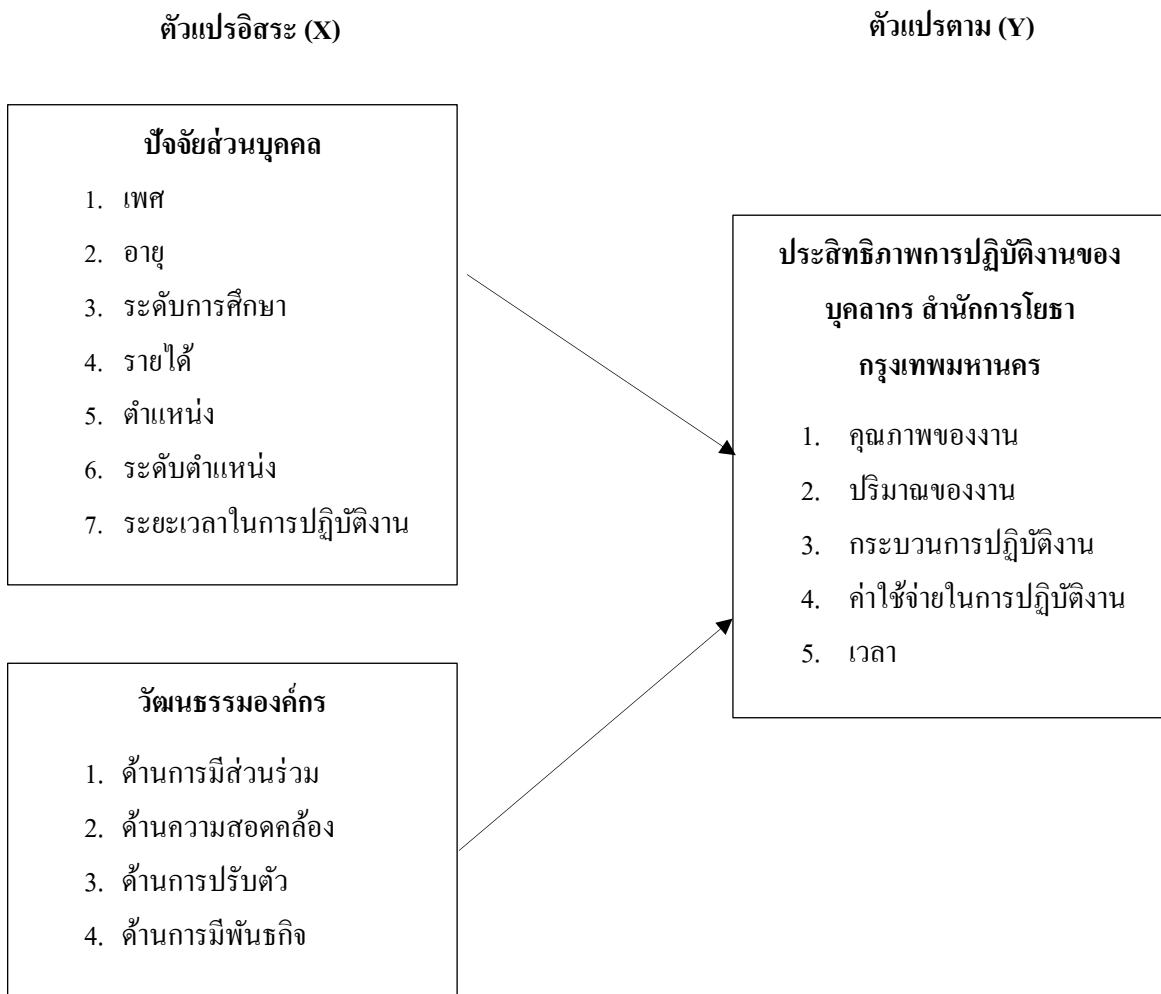
ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานการโยธา จำนวน 2,132 คน (ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร, 2568) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่

(Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 336.80 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เมษายน พ.ศ. 2569

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร
3. ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร
4. ผลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แนวคิด และแบบแผนพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรสามารถถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นผ่านการเรียนรู้ การปฏิบัติ และประสบการณ์ร่วมกันของคนในสังคม ซึ่งมีลักษณะค่อนข้างปรับเปลี่ยนได้ยาก แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ในระยะยาว วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร สร้างความเข้าใจร่วมกัน และหล่อหลอมให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ โดยเฉพาะเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางขององค์กรยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร เช่น งบประมาณ เวลา คน อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตามที่กำหนด มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพไว้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน โดยเน้นทั้งด้านผลลัพธ์และกระบวนการดำเนินงาน แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953, pp. 145-150) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ขณะที่ Millet (1954, p. 4 อ้างถึงใน ปัญญา นูรณะ นันทสิริ, 2550, หน้า 9) ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และการให้บริการอย่างรวดเร็วและเท่าเทียม ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในระบบราชการจะหมายถึงความถึงประสิทธิภาพเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่าย กระบวนการ และผลผลิต/ผลลัพธ์ นอกจากนี้ ประสิทธิภาพยังสะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และลดความสูญเสีย พร้อมทั้งเลือกใช้วิธีการหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่รวดเร็วและมีคุณภาพโดยสามารถพิจารณาได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

ข้อมูลองค์กร

สำนักงานโยธา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ที่ 111 ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนการโยธา การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานโยธา และงานโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนการดูแลบำรุงรักษาและซ่อมแซมสะพานและทางโครงสร้างพิเศษ การขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน อาคารในเขตกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สำนักงานโยธา ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ สำนักงานออกแบบ สำนักงานควบคุมอาคาร สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานจัดกรรมสิทธิ์ สำนักงานวิศวกรรมทาง กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค กองควบคุมการก่อสร้าง กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน กองวิเคราะห์และวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พินิจดา คำกรฤชา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการจำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จิรวรรณ ชันเพี้ยแก้ว (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 335 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ รวมถึงการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ 2) ประสิทธิภาพขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 230 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .814 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปวีณ์นุช พู่กัน (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ

สุกฤตา เก่าจอหอ และพิมพ์จี บรรจงปรุ (2025) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร นครราชสีมา อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ส่วนด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยสุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว เพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานโยธา จำนวน 2,132 คน (ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร, 2568) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 336.80 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับบุคลากร สำนักงานโยธา จำนวน 400 คน เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีอายุ 31- 40 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ตำแหน่งงานลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ระดับตำแหน่งงาน ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความสอดคล้อง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีพันธกิจ และด้านการปรับตัว ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน และด้านเวลา ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความสอดคล้อง ด้านการปรับตัว และด้านการมีพันธกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ด้านการมีพันธกิจ มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความสอดคล้อง ด้านการมีส่วนร่วม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปรับตัว

อภิปรายผล

จากการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เกี่ยวกับองค์กรอย่างอิสระเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤตา เก่าจอหอ และพิมพ์พิจิ บรรจงปรุ (2025) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร นครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ส่วนด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยสุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว เพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความสอดคล้อง พบว่า องค์กรกำหนดแนวทางหรือข้อตกลงที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤตา เก่าจอหอ และพิมพ์พิจิ บรรจงปรุ (2025) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร นครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ส่วนด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยสุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว เพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการปรับตัว พบว่า องค์กรมีการคิดค้น ริเริ่ม นวัตกรรมใหม่ๆ

อยู่สม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ อับมา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 230 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .814 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ประสิทธิภาพขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมีพันธกิจ พบว่า องค์กรมุ่งมั่น พัฒนา กระบวนการ ขั้นตอน และระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 335 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ รวมถึงการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วยด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านกระบวนการ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน และด้านเวลา ผลการวิเคราะห์รายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณนุช พู่กัน (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความสอดคล้อง ด้านการปรับตัว และด้านเวลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจดา คำกรฤชา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการจำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

(Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านความสอดคล้อง ด้านการปรับตัว มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านพันธกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจดา คำกรฤชา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการจำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการมีพันธกิจ ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมองค์กรโดยมุ่งมั่น พัฒนา กระบวนการ ขั้นตอน และระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ คือ ต้องประเมินและทบทวน ตรวจสอบกระบวนการทำงานปัจจุบัน หากจุดบกพร่อง หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับนโยบายของผู้บริหารองค์กร ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ควรสร้างความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกัน ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ควรส่งเสริมวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรสามารถสะท้อนและคำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คือ องค์กรควรต้องวิเคราะห์บริบทภายนอก เพื่อกำหนดทิศทางให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับนโยบายของผู้บริหารองค์กรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ควรใช้หลักการของ PDCA ในการทำงาน

2. ด้านความสอดคล้อง ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้องค์กรกำหนดแนวทางหรือข้อตกลงที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน คือ ควรสร้างกฎ ระเบียบ วัฒนธรรม หรือบันทึกความเข้าใจ (MOU) เพื่อเป้าหมายเดียวกัน ช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างมาตรฐานความร่วมมือ ทั้งภายในทีมและระหว่างหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า คือ ต้องกำหนดทิศทางที่ชัดเจนทำให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายร่วมกันและทุ่มเททำงานไปในทางเดียวกัน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้ร่วมคิดวิเคราะห์

กำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจ ในองค์กรร่วมกัน มีการติดตามและประเมินผลร่วมกัน องค์กรสร้างค่านิยมบางอย่างที่ใครก็ตามทำการปฏิบัติคนไม่ถูกต้องจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร คือ องค์กรควรมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน และควรวางแผนด้านทรัพยากรเป็นไปแนวทางเดียวกันและร่วมกันบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทุกกระบวนการต้องเชื่อมโยงกลยุทธ์ การดำเนินงาน และการบริหารทรัพยากร (คน เงิน ข้อมูล) ของทุกหน่วยงานในองค์กรให้สอดคล้องกันเป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้เห็นภาพรวมขององค์กร ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจตามเป้าหมายร่วม มีการบริหารทรัพยากรร่วมกัน ใช้ข้อมูลร่วมกันเพื่อจัดสรรคนและงบประมาณอย่างสมดุล ลดปัญหาคอขวดและเพิ่มความคุ้มค่า มีการติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation) มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ

3. ด้านการมีส่วนร่วม ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรอย่างอิสระ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยการมีช่องทางให้แสดงความคิดเห็นแบบไม่ระบุตัวตน เช่น การใช้เครื่องมืออย่าง Google Forms หรือ Microsoft Forms หรือแอปพลิเคชันภายใน เพื่อให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น มีกล่องรับความคิดเห็นแบบดิจิทัล องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Management) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในขั้นตอนการทำงานต่างๆ เช่น การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocation) และการประเมินผล (Evaluation) องค์กรควรส่งเสริม สนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเน้นการสร้างเป้าหมายเดียวกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย และสร้างความไว้วางใจ ซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยสนับสนุนผ่านการทำกิจกรรมนอกสถานที่, องค์กรควรเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดหรือปรึกษาหารือกัน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) กิจกรรมที่เน้นการแบ่งปันประสบการณ์การทำงานจริง เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ การหารือและสนทนา (Dialogue) เปิดพื้นที่รับฟังความเห็นที่ต่างกันเพื่อเข้าใจสถานการณ์อย่างรอบด้าน

4. ด้านการปรับตัว ข้อเสนอแนะคือ องค์กรควรมีการคิดค้น ริเริ่ม นวัตกรรมใหม่ๆ อยู่สม่ำเสมอ คือ ให้บุคลากรในองค์กรมีการคิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ และมีการแข่งขันประกวดชิงงานที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการบริหารงานภายในองค์กร เช่น การคิดค้นหุ่นยนต์ในการรับ-ส่ง เอกสาร คิกระบบโปรแกรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ คือ ผู้บริหารต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creative Leadership) คือ ต้องเปิดกว้าง รับฟังไอเดียใหม่ๆ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองงาน โดยสนับสนุนการกล้าคิดนอกกรอบ กระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากร และมองความผิดพลาดเป็นบทเรียนการเรียนรู้ เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้ทันท่วงที เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง คือ เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร องค์กรก็ควรที่จะต้องมีแผนการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ขณะนี้เกิดเหตุการณ์ขาดแคลนน้ำมัน ทำให้ราคา น้ำมันแพง องค์กรควรมีนโยบายหรือแผนช่วยเหลือบุคลากร เช่น การให้ทำงานที่บ้าน การมาทำงานเว้นวัน เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน เป็นต้น องค์กรให้อิสระบุคลากรในการตัดสินใจและสามารถตัดสินใจได้ทันท่วงที เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จำเป็น คือ การให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจ

(Empowerment) และการตัดสินใจได้ทันที่ในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือวิกฤต ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความรวดเร็วในการแก้ปัญหาโดยต้องอาศัยการวางแผนการบริหารความเสี่ยง การกระจายอำนาจลงสู่ระดับปฏิบัติการ การเคารพในความเป็นอิสระ และการพัฒนาความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กัลยกร สิทธิวงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณี ศึกษาศาลแขวง นครสวรรค์.สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.วิทยาลัยศาลยุติธรรม.
- ขวัญใจ อับมา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.สาขา ศึกษารัฐประศาสนศาสตร์.
- จิรวัดน์ ชันเพี้ยแก้ว. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สาขาศึกษารัฐประศาสนศาสตร์.
- ธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ปัญญา บูรณะนนทสิริ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปวีณ์นุช พูกัน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สาขา ศึกษารัฐประศาสนศาสตร์.
- พินิจดา คำกรฤชา. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชา บริหารธุรกิจ.

สุกฤตา เก่าจอหอ, และพิมพ์จี บรรจงปรี. (2025). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา.มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา.

E. Peterson, and G. Plowman. (1989). Business Organization and Management p. 56.

Millet, (1964). Management in the Public Service, The quest for effective performance. p.17

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row