



วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
Affecting of the Organizational Culture on the Quality of Work Life of
Civil Servants in the Bangna District Office, Bangkok Metropolitan
Administration

นันทิกานต์ ทรงศิลป์¹ ปกรณ์ ปรียากอร์² อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ³
Nantikan Songsin¹ Pakorn Priyakorn² Orapin Piyasakulkiat³
¹⁻³หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
¹⁻³Master of Public Administration Program Kasem Bundit University
nantikarn_son@gmail.com

Received : November 29, 2024;

Revised : January 7, 2025;

Accepted : January 10, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร และ 3. เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 132 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ รองลงมาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวมี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; วัฒนธรรมองค์กร; การปฏิบัติงาน; ข้าราชการ; สำนักงานเขตบางนา



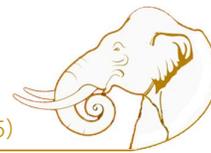
Abstract

The objectives of this research were to study the organizational culture of Bangna District Office civil servants in Bangkok Metropolitan Administration, the quality of work life of civil servants in the Bangna District Office, Bangkok Metropolitan Administration, and study Organizational Culture Affecting the Quality of Working Life of Civil Servants in the Bangna District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The sample size in the research included civil servants in the Bangna District Office, Bangkok Metropolitan Administration, a total of 132 people. It is quantitative research. Data were collected using a questionnaire that had a confidence level of 0.98. The statistical methods utilized in this descriptive data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. To test the hypothesis, a multiple regression analysis was conducted, with a significance level set at 0.05. The research findings indicated that the overall organizational culture among civil servants at the Bangna District Office in the Bangkok Metropolitan Administration was rated at a high level. In order of importance, government culture is the highest, followed by kinship culture, achievement-oriented culture, and adaptive culture. 2) The quality of life for civil servants at the Bangna District Office of the Bangkok Metropolitan Administration is generally high. When evaluating various aspects in descending order of importance, it was found that the most beneficial characteristic of their work is its positive impact on society. This is followed by collaboration and human relations, development of individual skills, organizational democracy, job security and opportunities for advancement, and an environmentally safe and sustainable workplace. Additionally, the balance between work and personal life is satisfactory, and compensation is considered adequate and fair. 3) The organizational culture of Bangna District Office civil servants in Bangkok Metropolitan Administration that affects the quality of life in the performance of civil servants work Bangna District Office Bangkok Metropolitan Administration, it was in a positive direction, including the bureaucratic culture factor, followed by the kinship culture factor, adaptive cultural factors, and achievement-oriented cultural factors. Statistically significant at the .05 level, respectively.

Keywords: quality of life; organizational culture; performance; civil servants; Bangna District Office

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรภาครัฐของไทยในปัจจุบันเน้นความสำคัญในการให้ประชาชนมีทางเลือกที่หลากหลายในการได้รับบริการจากรัฐโดยมีการปรับใช้แนวคิดทางเลือกสาธารณะ (Public Choice) และกลไกตลาดเสรี (Free Market Mechanism) จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโลกทัศน์ในการบริหารราชการให้ข้าราชการมีจิตสำนึกนอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของภารกิจขององค์กรภาครัฐสมัยใหม่รวมทั้งการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในบริบทของการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่เพื่อที่จะสร้างให้เกิดการร่วมมือร่วมใจพัฒนาและนำพาองค์กรของรัฐให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานภาครัฐยังมุ่งสนใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากเป็นการจูงใจให้บุคลากรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ และยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองอื่นๆ เช่น สังคม เศรษฐกิจรวมไปถึงความ



ผูกพันกับองค์กร มีขวัญ กำลังใจ มีความพึงพอใจในงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานที่ผลิตภาพสูงขึ้นด้วย (Hackman and Suttle} 1977: 14)

กรุงเทพมหานครมีความสำคัญทั้งในฐานะเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยและเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (รูปแบบพิเศษ) และเป็นศูนย์กลางของความเจริญ มีการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านระบบสาธารณสุข โภค การลงทุน จึงก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวทางสังคมมากกว่าจังหวัดอื่น ๆ เมื่อมีการเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเกิดขึ้นมากเท่าใด ผลที่ตามมาจะมีเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัวไปด้วย ซึ่งข้าราชการถือเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินนโยบาย ในฐานะผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน การนำนโยบายของรัฐและภารกิจของส่วน ราชการไปปฏิบัติให้เกิดผลในพื้นที่ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างทัศนคติอันดีต่อองค์กร

สำนักงานเขตบางนาเป็นหนึ่งในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครจากจำนวน 50 เขตทั่วพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบและการบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยขึ้นตรงกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำนักงานเขตบางนามีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบมาก จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการในสำนักงานเขตบางนาที่ปฏิบัติภารกิจต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องนำวัฒนธรรมองค์กรไปใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร ผ่านนโยบาย กฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรยังส่งผลต่อความศรัทธา มีคุณค่า และสร้างความผูกพันทางจิตใจของบุคลากรในองค์กรด้วยนำมาสู่พฤติกรรมจรรยาบรรณที่ดี การยอมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังที่ นาวิอุดร (2561) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอีกส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มี ความสำคัญและเกิดผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรในการทำงานด้วยที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ อีกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กรนั้น ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป (Bandura, 2004)

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยวันชัย ปานจันทร์ (2558) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จคือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็น



สำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง ประกอบกับแนวคิดในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมค่านิยมทางสังคม 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ตามแนวคิดของ House and Cumming (2005) และ Richard E. Walton (2003)

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานราชการอื่น ๆ และหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมแบบเครือข่ายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
2. วัฒนธรรมแบบปรับตัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
3. วัฒนธรรมแบบราชการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
4. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
4. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเหมาะสมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ



การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร Cummmings & Worley (2009) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นแบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมุติพื้นฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ใช้การได้ดีเพียงพอที่จะนำมาสอนให้แก่ผู้อื่น วัฒนธรรมเป็น กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มาจากทางเลือกและประสบการณ์จากการใช้กลยุทธ์และ การออกแบบองค์กร ซึ่งมีลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผลได้นั้น บุคลากรมีความ ร่วมมือ ร่วมใจที่จะทำสิ่งต่างๆให้เกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งนำไปสู่ความเจริญงอกงามตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ กลายเป็นองค์กรที่มีความเจริญอย่างยั่งยืนจึงเป็นวิธิต่างที่คนในองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดยึดถือประพฤติ ปฏิบัติและทำงานร่วมกัน โดยวัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จคือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความเสถียรภาพ ความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง (วันชัย ปานจันทร์ (2558) และ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2553)

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคลากรทำงาน ที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นสิ่ง สำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจร่างกายและความรู้สึกที่ดีบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะเป็นคนที่มีความสุข และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะคือ 1) แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล 2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจทาง สถาบันหรือทางสังคมแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้น เป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญเพราะบุคคล ที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรทำงาน ให้สำเร็จตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยปฏิบัติงานแบบเต็มใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ตามแนวคิดของ House and Cumming (2005) และ Richard E. Walton (2003) แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมค่านิยมการทางสังคม 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

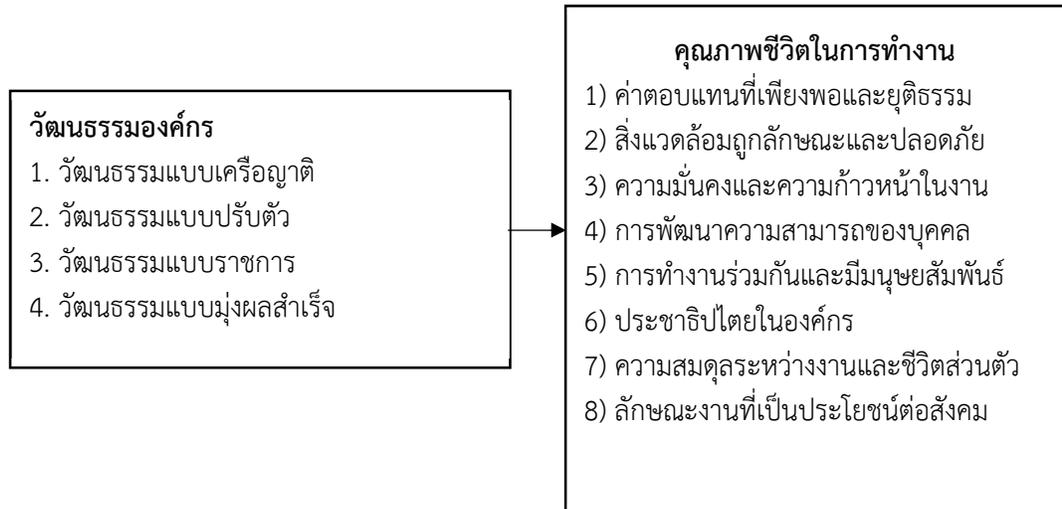


กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอในส่วนก่อนหน้า สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังแสดงในภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ บุคลากรประเภทข้าราชการในสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การทำงาน



ร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

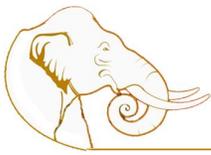
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

n= 132

วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.18	.558	มาก
2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.06	.695	มาก
3. วัฒนธรรมแบบราชการ	4.21	.600	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.16	.555	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	.513	มาก

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .513) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= .600) รองลงมาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= .558) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= .555) และด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .695) ตามลำดับ



2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

n = 132

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	3.26	1.002	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย	3.61	.708	มาก
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.64	.928	มาก
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.82	.777	มาก
5. การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์	3.91	.783	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.72	.825	มาก
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.47	.894	มาก
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.93	.747	มาก
รวม	3.67	.734	มาก

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 ด้านโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .734) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ดังนี้

- 1) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= .747)
- 2) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= .783)
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= .777)
- 4) ประชาธิปไตยในองค์กรค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= .825)
- 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= .928)
- 6) สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= .708)
- 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= .894)
- 8) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D.= 1.002)



3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Beta		
Constant	.058		.148	.883*
วัฒนธรรมองค์กร				
ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.253	.192	2.302	.023*
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	.248	.235	2.313	.022*
ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ	.730	.125	5.847	.000*
ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	.141	.110	1.281	.202*

R = .756 $R^2 = .571$ Adjusted $R^2 = .558$ Std. Error of the Estimate = .48846 F Change = 42.265 Sig = .000 * Correlation is significant at the .05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 3 การศึกษาถึง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร” ตัวแปรอิสระได้แก่ 1. ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย 2. ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว 3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยมีตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ มาทำการคัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .756 และสามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 57.1 จากด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย (B = .253, t = 2.302, P-value = .023) ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว (B = .248, t = 2.313, P-value = .023) และ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ (B = .730, t = 5.847, P-value = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .30$

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครนั้นจะเกิดจากด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยสามารถแสดงเป็นตัวแบบการถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนโดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้



$$\hat{Y} = 0.058 + 0.730(X_3) + 0.253(X_1) + 0.248(X_2)$$

ให้ \hat{Y} แทน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

X_3 แทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบราชการ

X_1 แทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมเครือญาติ

X_2 แทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว

ซึ่งสมการเส้นถดถอยข้างต้นสามารถทำนายวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 57.1 สามารถอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ($B = .730$, $t = 5.847$, $P\text{-value} = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ($B = .253$, $t = 2.302$, $P\text{-value} = .023$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ($B = .248$, $t = 2.313$, $P\text{-value} = .022$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. **ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานเขตบางนามีวัฒนธรรมที่เป็นแบบราชการ มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นประหยัดและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้ประสานงานที่เน้นการควบคุมกำกับ อีกทั้ง มีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนันท์ วุ่นพิง (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7” ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ตามการรับรู้ของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. **คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการของสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่องค์กรให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์ บุคลากรในองค์กรมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีส่วนร่วมในโครงการทำประโยชน์ต่อสังคมขององค์กร อีกทั้งสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ มีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สอนดี (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง



“คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นทรัพยากรที่ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กร การพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีการสร้างขวัญและกำลังใจ และความรู้สึกรักในการทำงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับระดับสูง ร้อยละ 57.1 โดยผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐานเพียง 3 ข้อ และปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1 ข้อ ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย (B = .253, t = 2.302, P-value = .023) แสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มุ่งเน้นความร่วมมือกัน มุ่งเน้นการปฏิบัติตนในลักษณะความเป็นกันเองแบบพี่น้อง การมุ่งเน้นความเท่าเทียมกัน และมีความห่วงใยความรู้สึกถึงผลกระทบของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรซิเมย์ไทย จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว (B = .248, t = 2.313, P-value = .022) แสดงให้เห็นว่าการมุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน การมีการพัฒนารูปแบบใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ และให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีนวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภพิชญ์ อินแดง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการศึกษาพบว่า โดยวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน คือวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ

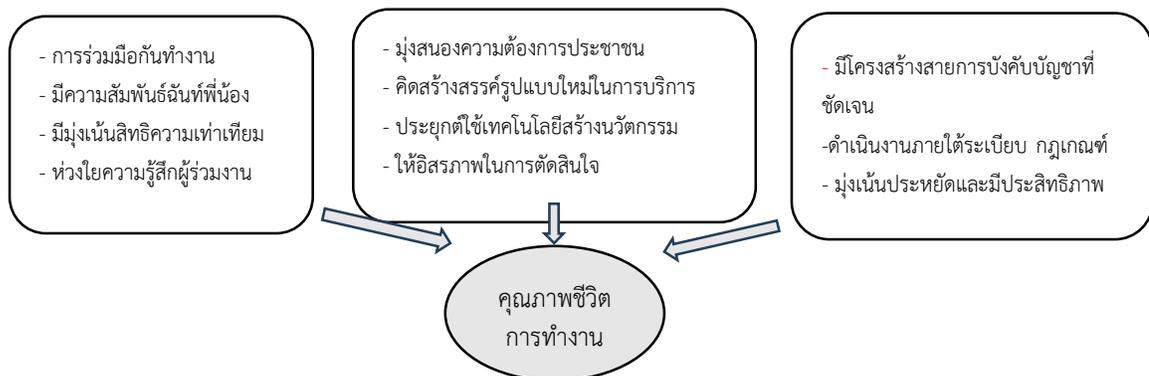
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบราชการ (B = .147, t = 1.772, P-value = .079) (B = .730, t = 5.847, P-value = .000) แสดงให้เห็นถึงการมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ อีกทั้งการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นประหยัดและมีประสิทธิภาพจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนันท์ รุ่งฟัก (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7” ผลการศึกษาพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7 ตามการรับรู้ของบุคลากร คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด



สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่ส่งผลต่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เนื่องจากค่า P-value = .202 สูงกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิชนาถ ยะรินทร์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลกับการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ คือ วัฒนธรรมที่เน้นผลสำเร็จของงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติที่มีการทำงานที่มุ่งเน้นความร่วมมือกัน มุ่งเน้นการปฏิบัติตนในลักษณะความเป็นกันเองแบบพี่น้อง การมุ่งเน้นความเท่าเทียมกัน และมีความห่วงใยความรู้สึกถึงผลกระทบของผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมแบบปรับตัวโดยการมุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน การพัฒนารูปแบบใหม่ๆ ในการให้บริการ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ และให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสร้างนวัตกรรม และสนับสนุนให้พนักงานกล้าตัดสินใจ และให้อิสระภาพในการตัดสินใจและวัฒนธรรมแบบราชการ โดยการมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ อีกทั้งการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นประหยัดและมีประสิทธิภาพ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบปรับตัวตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ ดังนี้

- 1) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
- 2) การทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 6) สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย
- 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม



3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานครนั้นจะเกิดจากด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีสวัสดิการที่เหมาะสม และการเลื่อนขั้นเงินเดือนกับผลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ทั้งในระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการและในประเภทอำนวยการ รวมถึงเงินเดือนที่จะได้รับมีเหลือพอจะเก็บออม

2. ควรได้รับสิทธิลาหยุดงานที่เพียงพอ และเหมาะสม และควรแบ่งเวลาระหว่างตนเอง และครอบครัว กับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกาย มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน

3. ควรส่งเสริมสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย เดินทางสะดวกเวลามาทำงาน อาคารสถานที่ควรมีพื้นที่เพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และมีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยต่อโลกในปัจจุบัน รวมถึงมีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพด้วย

4. ควรมีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการแสดงออกทางด้านทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรจะไม่ใช่ไปด้วยความเสมอภาค และกระบวนการยุติธรรม

5. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการที่จะพัฒนาสร้างกำลังใจในการทำงานของคนในองค์กร ปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เน้นสร้างเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน และการทำงานที่มุ่งเน้นความสมบูรณ์แบบของผลงาน การปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อมุ่งเข้าสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างรวดเร็วเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร รวมถึงควรเน้นค่านิยมแบบแข่งขันกันทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้นจึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัย ในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เท่านั้น ยังไม่รวมถึงกลุ่มเขตอื่น ๆ ในกรุงเทพมหานครอีก 50 กลุ่มเขต ดังนั้น ควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั้ง 50 กลุ่มเขตของกรุงเทพมหานครเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้น

2) การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการเขตบางนา กรุงเทพมหานคร เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กร



เช่น ปัจจัยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย การเมือง รวมถึงปัจจัยทางธรรมชาติที่สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้วางแผน ปรับปรุง เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตบางนา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

3) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงของผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และนำไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ สอนดี. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: วีพรี้น.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวรรตน์ เพชรพรหม (2565). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นาวิจูด (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. (ดุชนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิชานาด ยะรินทร์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สุนันท์ วุ่นพิง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 7*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศุภพิชญ์ อินแดง (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์ เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Bandura, A. (2004). *Modeling*. In E. W. Craighead & C. B. Nemeroff (Eds.). *The Concise Corsini Encyclopedia of Psychology and Behavioral Sciences*. New York: Wiley.
- Cummings, T. G., & Worley, C.G. (2009). *Organization Development & Change*. (9th ed.). Ohio: South Western Cengage Learning.



Hackman, J.R. and Sutte, L.J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.

Huse, E. F. and T. G. Cummings. (1985). *Organizational Development and Change*. Minnesota: West Publishing.

Walton, R. E. (1975). *The quality of working life : Criteria for Quality of Working Life*. New York : Free Press.