



วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม

กรุงเทพมหานคร

Organizational Culture Affecting the Performance of Teachers
and Educational Personnel at Mubankru Technological College,
Nong Khaem, Bangkok

กมลภพ แก้วศรี Kamonpop Kaewsri

มหาวิทยาลัยธนบุรี Thonburi University

Corresponding author, e-mail: paphasorn.tos@gmail.com

Received May 5, 2025; Revised May 17, 2025; Accepted: December 18, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม จำนวน 126 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มประชากร 126 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการหาโรยามาเน่ (Taro Yamane) 1973 : 1088) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 95 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างวิธีแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .0957 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์กรด้านเอกลักษณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง และด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บุคลากรทางการศึกษา; ประสิทธิภาพในการทำงาน; วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

This research aimed to 1) examine the organizational culture of teachers and educational personnel, 2) study the work performance of teachers and educational

personnel, and 3) investigate the organizational culture that affects the work performance of teachers and educational personnel. This is a quantitative research study, and the sample group consists of 126 teachers and educational personnel from Muang Kham Technology College in the Nong Kham district. The sample size was determined using Taro Yamane's formula (1973) with a confidence level of 95% and a margin of error of 5% , resulting in a sample size of 95 individuals. The sampling method used was Convenience Sampling. The research instrument used was a questionnaire, which demonstrated a reliability coefficient of 0.957. Data analysis was performed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing through multiple regression analysis. The results of the research indicated that: 1) The organizational culture of the teachers and educational personnel was at a high level, 2) The work performance of the teachers and educational personnel was also at a high level, and 3) The organizational culture in terms of identity had the greatest impact on work performance, followed by acceptance of risk and tolerance of conflict, respectively. The findings were statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Educational Staff; Work Performance; Organizational Culture

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่ช่วยหล่อหลอมให้คนในองค์กรมีความรักความสามัคคี วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่คอยหล่อหลอมให้คนที่อยู่ในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติตนไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความสุขในการใช้ชีวิตร่วมกัน การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมและสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีรากฐานสำคัญมาจากวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่หล่อหลอมบุคลากรในองค์กรให้มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการทำงาน และพฤติกรรมในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น วัฒนธรรมองค์กรกับตัวบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร Cumming & Worley (อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์, 2560)

ในการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวัฒนธรรมในการบริหารขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออก โยกย้ายจากองค์กร ความตั้งใจในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้นำองค์กรสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางและสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไปได้ (พัชรธรณ์ พุกพบสุข, 2551)

วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เป็นวิทยาลัยที่เปิดทำการสอนแผนกช่างอุตสาหกรรม และแผนกบริหารธุรกิจ มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 นับเป็นเวลากว่า 55 ปี ปัจจุบันวิทยาลัยเทคโนโลยีมีครูและ



บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 126 คน ซึ่งมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคแรก ๆ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ช่วงที่ 2 ได้แก่ ช่วงอายุ 30-50 ปี และช่วงอายุ 20-50 ปี (ที่มา : ข้อมูลบุคลากรจากสำนักประกันคุณภาพ วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู, 2568) ซึ่งการมีบุคลากรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีทัศนคติและแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างไปตามยุคสมัยและประสบการณ์ชีวิตที่สะสมมา ข้อแตกต่างในทัศนคตินี้ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับบุคลากรใหม่เข้ามาในองค์กร ซึ่งมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง และมักยึดในอุดมคติและวิธีการทำงานตามประสบการณ์ของตนเอง สิ่งนี้ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามปัจจัยแห่งความสำเร็จในการอยู่รอดขององค์กรนั้น ต้องอาศัยวัฒนธรรมในองค์กร เพราะวัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ความเชื่อแบบแผนทางพฤติกรรมที่สามารถยอมรับในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยเหลือหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความกล้าคิด กล้าทำ และมีความผูกพันในองค์กร สามารถร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดพฤติกรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมและรูปแบบการบริหารจัดการระบบภายในองค์กรแตกต่างกัน จนอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน และส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทางของนโยบายในการบริหารงานวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร” โดยทำการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tyr Out) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น .957

ประชากร (population) คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 126 คน

กลุ่มตัวอย่าง (sample) คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มประชากร 126 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการทาโรยามาเน่ (Taro Yamane} 1973: 1088) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 95 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างวิธีแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 95 ชุด และรับสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ใช้สถิติต่างๆ ดังนี้ 1) สถิติพื้นฐานได้แก่ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Tandra Deviation) 2) การหาค่าความสอดคล้อง (IOC : Item of Objective Congruence) 3) สถิติการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่นใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Method) 4) สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร			
	$\bar{x}$	S.D	แปลความหมาย	ลำดับที่
ด้านเอกลักษณ์	4.24	.575	มาก	1
ด้านการควบคุม	4.18	.573	มาก	2
ด้านการร่วมมือ	4.13	.622	มาก	3
ด้านการสนับสนุนการจัดการ	4.10	.609	มาก	4
ด้านการกำหนดทิศทาง	4.09	.558	มาก	5
ด้านการริเริ่ม	4.05	.671	มาก	6
ด้านแบบของการสื่อสาร	4.04	.703	มาก	7
ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	3.97	.621	มาก	8



ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.93	.736	มาก	9
ด้านระบบการให้รางวัล	3.64	.868	มาก	10
โดยรวม	4.04	.542	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านเอกลักษณ์ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนการจัดการ อยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดทิศทาง อยู่ในระดับมาก ด้านการริเริ่ม อยู่ในระดับมาก ด้านแบบของการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก และด้านระบบการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรที่มีต่อ			
	$\bar{x}$	S.D	แปลความหมาย	ลำดับที่
ด้านค่าใช้จ่าย	4.35	.536	มาก	1
ด้านคุณภาพงาน	4.31	.528	มาก	2
ด้านปริมาณงาน	4.21	.561	มาก	3
ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	4.19	.523	มาก	4
โดยรวม	4.26	.481	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการศึกษาด้านประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก และ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

รูปแบบ	ตัวทำนาย	R	R ²	R ² _{adj}	R ² _{change}	SE _{est}	F	Sig.
--------	----------	---	----------------	-------------------------------	----------------------------------	-------------------	---	------

1.	X ₇	.714	.510	.505	.510	.338	96.908	.000
2.	X ₇ , X ₂	.773	.598	.589	.087	.308	68.309	.000
3.	X ₇ , X ₂ , X ₉	.798	.637	.625	.040	.294	53.299	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 10 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.70 โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร คือ ด้านการยอมรับความเสี่ยงด้านเอกลักษณ์ และด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มากที่สุดคือ ด้านเอกลักษณ์ ด้านการยอมรับความเสี่ยง และด้านความอดทนต่อความขัดแย้งตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยฯ ต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ได้รับความคิดเห็นในลำดับแรก เนื่องจากครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและพร้อมที่จะปกป้ององค์กรเมื่อถูกวิจารณ์ในทางเสียหาย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความผูกพันที่ลึกซึ้งกับวิทยาลัยฯ ที่มีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ด้านระบบการให้รางวัลได้รับความคิดเห็นในลำดับสุดท้าย เนื่องจากครูและบุคลากรรู้สึกว่าการขาดความชัดเจนและยุติธรรมในเรื่องการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น และตำแหน่ง ซึ่งสร้างความไม่พอใจและทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงการตอบแทนที่คุ้มค่า ปัญหานี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงระบบการให้รางวัลที่โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยของ Nill and Sehibrowsky ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบอย่างมากต่อระบบการให้ผลตอบแทนและการตัดสินใจในองค์กร ซึ่งเป็นการยืนยันว่าการมีระบบการให้รางวัลที่ไม่โปร่งใสสามารถลดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้ (Nill and Sehibrowsky, 2005) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทไปรษณีย์ไทย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมที่ยุติธรรมและตอบแทนที่คุ้มค่าต่อบุคลากรในองค์กร (นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ด้านที่ได้รับความคิดเห็นในลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจากวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน ซึ่งมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ด้านเวลาที่ใช้ใน



งานได้รับความคิดเห็นในลำดับสุดท้าย ซึ่งแสดงถึงปัญหาของการจัดการเวลาในองค์กร บุคลากรรู้สึกว่าการะงานที่มากเกินไปทำให้พวกเขามีเวลาน้อยในการทำงานให้สำเร็จตามที่คาดหวัง การขาดการจัดการเวลาที่อาจเกิดจากการวางแผนงานที่ไม่เหมาะสม หรือการขาดทรัพยากรและเทคโนโลยีในการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญชิสา ภัทรศิริวิรัชยา ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเวลาและการทำงานภายใต้ความกดดัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (อัญญชิสา ภัทรศิริวิรัชยา, 2564)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 10 ด้านร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยฯ ได้ถึงร้อยละ 63.70 โดยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเอกลักษณ์ ด้านการยอมรับความเสี่ยง และด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ซึ่งทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีเอกลักษณ์ชัดเจน การส่งเสริมการยอมรับความเสี่ยงในองค์กร และการจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ การปรับปรุงระบบการให้รางวัลที่ชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรยังสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจและกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเฉพาะในด้านการจัดการกับความขัดแย้งและการส่งเสริมการยอมรับความเสี่ยงในองค์กร (ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ, 2560)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพประกอบ 1 การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

บทสรุป

วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากร การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและยืดหยุ่น จะช่วยให้องค์กรมีความมั่นคงและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านเอกลักษณ์ขององค์กร, การยอมรับความเสี่ยง, และการจัดการกับความขัดแย้ง ที่มีผลต่อการทำงานร่วมกัน การสร้างระบบการให้รางวัลที่โปร่งใสและยุติธรรม รวมถึงการปรับปรุงการจัดการเวลาและทรัพยากรในองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และผลักดันให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมความเข้าใจในความเสี่ยงและการจัดการความขัดแย้งในองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและลดปัญหาความเครียดในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการวิจัย พบว่า การให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด วิทยาลัยควรพัฒนานโยบายการให้รางวัลให้ชัดเจนและโปร่งใส ปรับระบบการประเมินผลให้เป็นธรรม เพิ่มความหลากหลายของรางวัล เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น และสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับรางวัลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรจะได้รับการยอมรับและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ขณะที่วิทยาลัยจะได้ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และฝ่ายบริหารสามารถใช้ข้อมูลจากการประเมินผลในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. จากการวิจัย พบว่า การจัดการเวลาในการทำงานของครูและบุคลากรที่วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเขตหนองแขมมีประสิทธิภาพต่ำ วิทยาลัยฯ พบว่า การจัดการเวลาในการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้ครูและบุคลากร ได้ประโยชน์จากการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ช่วยให้พวกเขาสามารถโฟกัสกับงานที่สำคัญและพัฒนาคุณภาพการสอนได้ดีขึ้น การฝึกอบรมการจัดการเวลาและการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่การสนับสนุนสุขภาพจิตและการปรับปรุงการสื่อสารจะลดความเครียดและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น, ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบของการปรับปรุงระบบการให้รางวัล เพื่อวิเคราะห์ผลของการเปลี่ยนแปลงระบบการให้รางวัลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน

2. ควรมีการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานในบริบทที่แตกต่าง เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน



เอกสารอ้างอิง

- นวรรตน์ เพชรพรม. (2562). วัฒนธรรมองค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีดาภรณ์ บุญเลิศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท อุตสาหกรรมสีเคสโอผิวแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรธรณ์ พุกพบสุข. (2551). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญญชิสรา ภัทรศิริวิรัชยา.(2564). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 24(2), 2564.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization development and change*. 9th ed. Manson, OH: South-Western Cengage Learning.
- Nill, A., & Schibrowsky, J. A. (2005). The impact of corporate culture, the reward, and perceived moral intensity on marketing students' ethical decision making. *Journal of Marketing Education*, 27(1), 68-80.