

วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

Organizational culture and motivation affecting the performance of Generation Y
in Bangkok

ลีลวัฒน์ อูมา

Leelawat Uma

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ด้วยกัน 3 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ประชากร เจเนอเรชั่น Y ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 384 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) และใช้สถิติ Regression การวิเคราะห์การถดถอย ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรเจเนอเรชั่น Y ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง ช่วงอายุจะอยู่ระหว่าง 22-25 ปี ประชากรเจเนอเรชั่น Y ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในด้านรายได้ต่อเดือนจะอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และประชากรเจเนอเรชั่น Y จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชน โดยส่วนใหญ่

และผลของการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของประชากรเจเนอเรชั่น Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการทดสอบทางสถิติในด้านแรงจูงใจพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของประชากรเจเนอเรชั่น Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังสมการ $y = 0.901 + 0.067x_1 + 0.738 x_2$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการทำงาน, ประชากรเจเนอเรชั่น Y

Abstract

Research Study on Organizational Culture and Motivation Affecting Performance of Generation Y in Bangkok There are three objectives: 1) to study the organizational culture affecting the performance of Generation Y in Bangkok, 2) to study the motivation affecting the performance of Generation Y in Bangkok and 3) To study the performance of Generation Y in Bangkok Population and sampling in this study were 384 Generation Y populations living in Bangkok and using a specific sampling method. The audited questionnaire was used as a data collection tool for research purposes. The data were analyzed by descriptive statistics and inferential statistics and regression statistics. In the research hypothesis test.

The research study found that The personal data of the Generation Y population is mostly female. The age range is between 22 and 25 years. Most of the Generation Y population have a bachelor's degree. In terms of monthly income will be between 20,001-30,000 baht and the Generation Y population is mostly private company employees.

And the results of hypothesis testing showed that The organizational culture was significantly associated with the performance of the Generation Y population at the level of 0.01 and the statistical testing of motivation found that There was a statistically significant correlation with the performance of the Generation Y population at the level of 0.01 as equation $y = 0.901 + 0.067x_1 + 0.738x_2$.

Keywords: organizational culture, motivation, performance, Generation Y population

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจ มีความต้องการให้ธุรกิจเติบโตอยู่ตลอดเวลาด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลสูงสุด ที่จะสามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ บุคลากรที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งแน่นอนว่าทุกองค์กรล้วนมีความหวังที่จะได้รับประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดจากบุคลากร เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นกำลังหลัก ที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ จนกลายเป็นสินค้าหรือการบริการที่ดีที่สุด ประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยทั่วไปจะหมายถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรแรงงานหรือบุคลากรด้วย ในทางปฏิบัติองค์กรมักจะพูดถึงประสิทธิภาพพร้อมกับประสิทธิผล (Effectiveness) ที่หมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างเต็มความสามารถ หากองค์กรใดมีทรัพยากรแรงงานที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นเรื่องยากที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน และสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเรื้อรังขององค์กร ซึ่งขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่สามารถสร้างบุคลากรที่ดีขึ้นมาได้ และอาจจะขาดแรงจูงใจ ที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตัวเองทำงานอยู่ พนักงานที่เข้ามาใหม่ไม่กี่ปีก็ลาออก จนต้องหาพนักงานใหม่อยู่เรื่อย กลายเป็นปัญหาที่อาจจะทำให้เป้าหมายที่องค์กรตั้งเอาไว้สะดุด บกพร่อง เพราะต้องเสียเวลาประกาศรับสมัครพนักงานใหม่ จนขาดความต่อเนื่องของการทำงาน และขาดแรงงานที่จะเข้ามาทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ จึงส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดภาพลักษณ์ขององค์กรไว้ บุคคลจะสามารถรับรู้ผ่านวัฒนธรรมองค์กรต่าง ๆ ได้ว่า ภายในองค์กรนั้นเป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่เพื่อเป็นตัวตัดสินใจที่จะทำงานต่อไป หรือสมัครเข้ามาทำงานในองค์กรใหม่ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบไหนที่จะดึงศักยภาพของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้มากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรทั้งสอง ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจเพื่อมองหาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจแบบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญและสอดคล้องก็คือ กลุ่มบุคลากรที่ยังมีอายุการทำงานงานไม่มากนัก เนื่องจากจะเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความทันสมัยทันสมัย เต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวสู่สิ่งที่ดีกว่า กลุ่มบุคลากรที่มีแรงขับเคลื่อนที่อยากจะทำงานให้ให้ออกมาดีที่สุดในต้องมาเจอกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่ทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในการทำงานในองค์กรต่อไป จนสุดท้ายตัดสินใจเปลี่ยนงานในที่สุด ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่สอดคล้องกับการทำงานในช่วงแรกเริ่มคือกลุ่มประชากรเจนเนอเรชั่น Y ที่มีอยู่มากโดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ศูนย์กลางเมืองหลวงของประเทศไทย กลุ่มประชากรเจนเนอเรชั่น Y คือกลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 - 2540 เป็นกลุ่มประชากรที่มีช่วงอายุอยู่ในช่วง 22 - 39 ปี (ณ ปี พ.ศ. 2563) ซึ่งช่วงอายุดังกล่าวเป็นวัยแห่งการทำงาน เป็นวัยที่มีไฟและมีแรงในการทำงานมากกว่าวัยอื่น ๆ จากข้อมูลศูนย์เพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB) เผย

ผลสำรวจวิถีชีวิตมนุษย์เงินเดือน ในปี พ.ศ. 2561 พบว่า มนุษย์เงินเดือนในกรุงเทพฯ 55.2% มีอัตราการเปลี่ยนงานเฉลี่ย 2 แห่งโดยทำงานเฉลี่ยแห่งละ 3 ปี 6 เดือน ซึ่งในปัจจุบันปี พ.ศ. 2562 มีแนวโน้มการเปลี่ยนงานของประชากรที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น เป็นความท้าทายใหม่ที่องค์กรจะต้องหาวิธีปรับตัวให้เข้ากับแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดการทำงานในอนาคต ปัจจุบันชาวเจนเอเรชั่น Y มีสัดส่วน 1 ใน 4 ของประชากรทั้งประเทศที่กำลังอยู่ในตลาดแรงงานประชากรเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนประมาณ 5,700,000 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, ธันวาคม 2562) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสำคัญมากหากองค์กรสามารถดึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเหล่านี้ได้ เข้าใจและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรหรือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรไม่จากไปไหนได้ ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรในระยะยาวอย่างแน่นอน

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานครจึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เพื่อทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ให้องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษา ตัวแปรต้นได้แก่วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ตัวแปรตามได้แก่ประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y
2. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยทำการศึกษาจากกลุ่มเจนเอเรชั่น Y ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่เก็บข้อมูล พื้นที่กรุงเทพมหานคร ประชากรเจเนอเรชั่น Y ทั้งหมด กรุงเทพมหานครมีจำนวนประมาณ 5,700,000 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, ธันวาคม 2562)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลตั้งแต่ 1 เมษายน – 1 กันยายน พ.ศ.2563

ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ทฤษฎีของ Robbins & Coulter (2003) จากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน เดิมใคร่ร่างวัฒนธรรมองค์กรได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลและคุณค่าขององค์กร โดย O'Reilly, Chatman and Caldwell (1991) ซึ่ง Chatman ได้ทำการศึกษา 171 ตัวอย่าง ขององค์กรด้านบัญชีในประเทศสหรัฐอเมริกา เขาค้นพบว่าการจ้างงานที่ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มต้นของการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว และผู้ที่ถูกจ้างงานที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในองค์กร และอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

โดยภายหลังใคร่ร่างวัฒนธรรมองค์กรนี้ ได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรม องค์กรตามลักษณะที่ว่ามาทั้ง 7 ด้าน โดยการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ตอบแบบสอบถามด้านใคร่ร่างวัฒนธรรมเพื่อที่จะช่วยให้ทราบถึงทัศนคติต่าง ๆ ที่บุคลากรในองค์กรมีต่อวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

แต่ละด้านของทฤษฎี Robbins & Coulter (2003) จะบอกลักษณะเฉพาะด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 สามารถนำมาใช้ในการประเมินองค์กร และจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กรชัดเจนมากขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะเฉพาะขององค์กรและวิถีชีวิตที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติอยู่ เครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมี 7 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to Detail) หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดของงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึงระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลของการทำงานมากกว่าที่จะหาทางบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึงระดับของการนำเอาผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์กร มาใช้ในการพิจารณาในระดับการบริหาร

4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึงระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าในด้านบุคคล

5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึงการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมทางธุรกิจ ที่มุ่งเน้นเอาชนะคู่แข่ง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการทำงานขององค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือซึ่งกันและกัน

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติ ขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึงระดับของการที่บุคลากรได้รับการกระตุ้น สนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยงเสมอ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Robbins & Coulter (2003) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้าน เป็นทฤษฎีที่สามารถบ่งบอกถึงรูปลักษณะหรือลักษณะขององค์กรได้ครบถ้วน ทำให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีความหลากหลาย แยกไปตามแต่ละรูปแบบแต่ละประเภท อีกทั้งในแต่ละองค์กรสามารถที่จะมีหลาย วัฒนธรรมผสมอยู่ในองค์กรเดียวกันได้

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก รู้จักกันในชื่อว่า ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูน (The Motivation Hygiene Theory) ทฤษฎีนี้ถูกสร้างขึ้นจากการศึกษาถึง สาเหตุความพึงพอใจในการทำงาน โดยสามารถจำแนกปัจจัยความต้องการทางด้านการทำงานของ บุคคลได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงาน เกี่ยวข้องกับ เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่ดี ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ทำให้เกิดความพอใจเกี่ยวกับการทำงาน

2. ปัจจัยคำจูน (Maintenance Factor) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สร้างความไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและ อาจส่งผลเสียต่อการทำงานของบุคลากรได้

Herzberg (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยด้วยกัน ซึ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายในองค์กรไว้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานได้และประสบความสำเร็จ เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของชิ้นงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นภายในองค์กร การยอมรับนี้อาจจะขึ้นอยู่กับการชมเชย แสดงความยินดี เป็นมิตร

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความท้าทายใหม่ ๆ ในการลงมือทำ หรือเป็นลักษณะงานที่สามารถทำได้ด้วยความสบายใจตลอดกระบวนการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างเคร่งครัด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น ภายในองค์กร หรือการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยค้ำจุน

1. เงินเดือน หมายถึง จำนวนค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในแต่ละนั้น เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานของพนักงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมถึงการที่พนักงานได้รับความก้าวหน้าทางทักษะด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคลภายในองค์กร ที่สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันและดีเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ชื่อสัตย์ สุจริต

5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการและการติดต่อประสานงานภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศห้องทำงาน อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ที่จะสามารถอำนวยความสะดวกพร้อมในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี ที่ได้รับจากงานในหน้าที่ ส่งผลต่อความรู้สึกและความเป็นอยู่ส่วนตัว

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ รวมไปถึงความยั่งยืนขององค์กร

9. การปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการปกครองของผู้นำ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมไปถึงความยุติธรรมในการบริหารให้องค์กรก้าวหน้ายั่งยืน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Herzberg (Two Factors Theory) คือปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ 2 ปัจจัยด้วยกันคือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ศึกษาความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร เพื่อรักษาให้พนักงานในองค์กรพึงพอใจที่จะทำงานต่อไป

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson & Plowman (1989) ได้ให้ข้อสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ที่น่าสนใจ ประกอบไปด้วย ไปด้วยหลายด้านรวมทั้งสิ้น 4 ข้อ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว คุ่มค่าและมีความพึงพอใจสำหรับผลการทำงาน ผลงานที่ได้คุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ รวมถึงความพึงพอใจขององค์กรเองด้วย

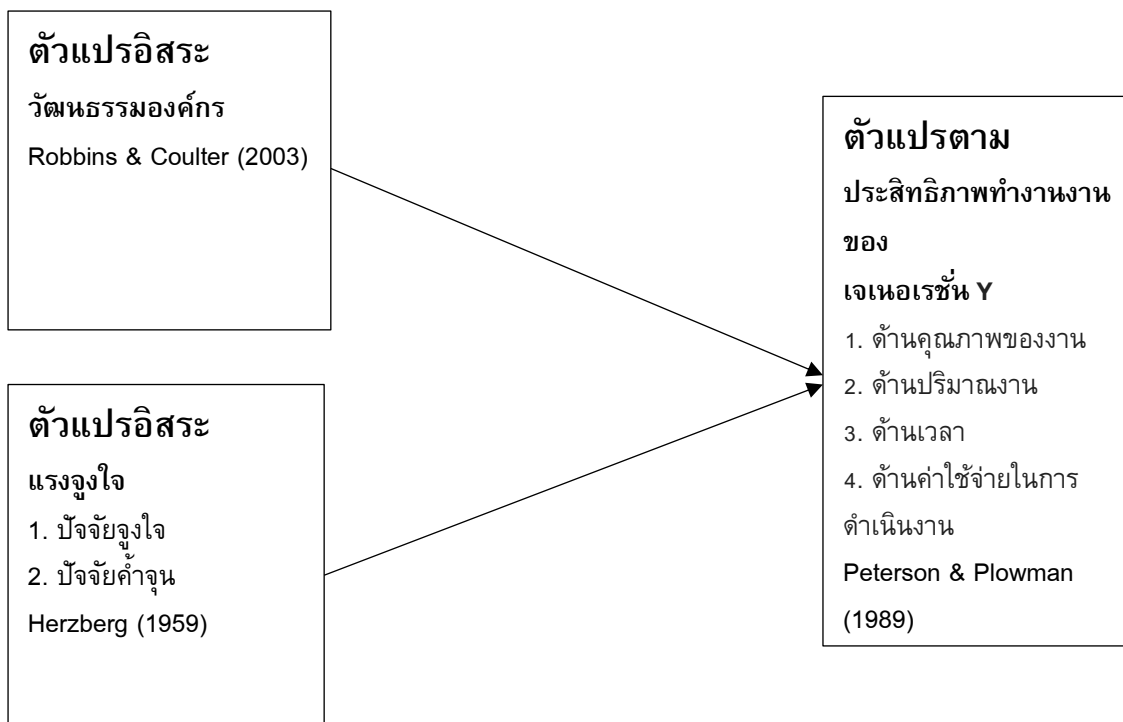
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยจะต้องปริมาณที่สอดคล้องกับเวลาและลักษณะงาน เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ควรมีการวางแผน บริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสม ไม่มากจนเกินไป และอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) การดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน บุคลากร วัสดุและเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด และคุ้มค่าที่สุด กล่าวโดยสรุปคือ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ผู้วิจัยสรุปทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ได้ว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบไปด้วยหลายด้านรวมกัน ซึ่งในทฤษฎีนี้หมายถึง คุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ทำ เวลาที่ใช้ในการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทั้ง 4 ด้าน รวมกันหากทำได้ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูง ทฤษฎีนี้จึงมีความเหมาะสมในการวัดระดับประสิทธิภาพการทำงานที่ครอบคลุมทั้งคุณภาพและต้นทุนการดำเนินงาน ซึ่งส่วนใหญ่ทุกองค์กรต่างก็มุ่งหวังที่จะให้ได้งานที่มีคุณภาพสูงสุด โดยใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง และแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ 400 ชุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่น Y ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 384 ตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจความเที่ยงตรงของข้อคำถามในแบบสอบถามโดย ค่า IOC อยู่ที่ระดับ 1.00 และหลังจากผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้จำนวน 40 ชุด เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ ซึ่งจากการทดสอบค่าความน่าเชื่อถืออยู่ที่ระดับ 0.972 และในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเพื่อการบรรยาย ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์การถดถอย (Regression) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยพบว่าประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่น Y ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมีจำนวน 238 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 22-25 ปี มีจำนวน 145 คน มีการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 336 คน มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 192 คน และจะมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีจำนวน 292 คน

และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าวัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดมีผลกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (4.0858) รองลงมาที่เห็นด้วยคือด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (4.0017) และที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงานโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (3.7142) และความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (3.8958) ระดับของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ (4.1508) ความคิดเห็นรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ (4.1200) และส่วนน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยที่ (3.8800) และแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยที่ (4.0112) ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ สถานะของอาชีพมีผลมากกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ (4.1158) ความคิดเห็นรองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ (4.0192) และส่วนน้อยสุด คือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ย (3.6875) แรงจูงใจ ปัจจัยคำจุน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยที่ (3.9054) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และโดยภาพรวมแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยที่ (3.9432) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และในด้านประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลา มีประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ (4.1183) ส่วนรองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย (4.1100) และความคิดเห็นน้อยสุดคือ ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ (4.0467) โดยประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยที่ (3.9432) และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน 1. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig.
ค่าคงที่	1.604	12.543	0.000
วัฒนธรรมองค์กร	0.634	19.511	0.000**

R = 0.699 R² = 0.489 SEE = 0.36715 F= 380.682 Durbin-Watson = 2.080 Sig. = 0.000

**p<0.01

ผลจากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดย Sig.= 0.000 ผลการทดสอบจึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจของข้อมูลเป็นร้อยละ 48.9 โดยสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการผันแปรของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งสมการของการพยากรณ์ของผลการวิเคราะห์ คือ $y = 1.604 + 0.634x$

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน 2. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน

แรงจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย(b)	t	Sig.
ค่าคงที่	0.908	8.232	0.000
ปัจจัยจูงใจ	0.373	8.417	0.000**
ปัจจัยคำจุน	0.427	9.456	0.000**

R= 0.824 R²= 0.679 SEE=0.29142 F= 419.452 Durbin-Watson = 2.152 Sig.= 0.000

**p<0.01

ผลจากตารางที่ 2 พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดย Sig.= 0.000 ผลการทดสอบจึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจของข้อมูลเป็นร้อยละ 67.9 โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความผันแปรของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งสมการของการพยากรณ์ของผลการวิเคราะห์ $y = 0.908 + 0.373x_1 + 0.427x_2$

การอภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคงมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y เป็นอย่างมาก ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าองค์กรในยุคสมัยใหม่ ที่ต้องทำงานร่วมกับบุคลากรเจเนอเรชั่น Y ต้องใส่ใจในรายละเอียดและความมั่นคงขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น จึงจะสามารถดึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่น Y ออกมาได้สูงสุด

วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด จากผลของการวิจัยตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดและเน้นความมั่นคง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ผู้วิจัยคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะมีในทั้งส่วนรายละเอียดขององค์กร โดยเฉพาะความมั่นคงในองค์กรที่ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ความมั่นคงก็ยังคงเป็นปัจจัยที่บุคลากรทุกคนต้องการจากองค์กรที่ตนสังกัดอยู่

ผลจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียดและความมั่นคง เป็นสิ่งที่กลุ่มเป้าหมายให้ความสำคัญมากที่สุด องค์กรที่ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดจะสามารถกำหนดทิศทางของงานได้ดียิ่งขึ้น ใส่ใจในรายละเอียดในงานเพื่อเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง แน่หน่อว่าองค์กรใดที่มีความมั่นคง มีอนาคตก็จะทำให้บุคลากรมั่นใจและตั้งใจทำงานของตนได้อย่างภาคภูมิใจและสร้างสรรค์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ใช่เพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นวัฒนธรรมองค์กรหลาย

ๆ ด้านที่ก่อให้เกิดเป็นภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละองค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป

และจากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า แรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทั้งปัจจัยจูงใจและค่าจูงมีส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นได้ โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค่าจูงในด้านสถานะของอาชีพรวมไปถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญทำให้เรามีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ผลจากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากร หากองค์กรมีแรงจูงใจที่ดี ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลมากที่สุด และปัจจัยค่าจูง ด้านสถานะของอาชีพเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กร คลังสินค้า พบว่าแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอันดับต้นของแรงจูงใจทั้งหมด แต่มีความแตกต่างอยู่บ้างตรงที่งานวิจัยครั้งนี้ มีปัจจัยค่าจูงในด้านสถานะของอาชีพอยู่ด้วย ซึ่งสามารถบ่งบอกได้ว่าเจเนอเรชั่น Y ให้ความสนใจกับงานที่ตัวเองทำว่ามีสถานะแบบใด ภูมิใจกับองค์กรหรือไม่ องค์กรเป็นที่ยอมรับหรือไม่ จากข้อมูลที่ได้มาจากการวิจัยจึงพบว่า สถานะขององค์กรที่บุคลากรจะเข้าไปทำงานมีส่วนสำคัญมากที่สุดทีเดียว

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรที่ดีจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายผสมรวมกันอย่างกลมกลืน เพื่อให้เกิดมิติในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรได้ และองค์กรควรมีแรงจูงใจที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ใส่ใจในทุก ๆ รายละเอียดของบุคลากรของตน เนื่องจากว่าการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นประกอบไปด้วยหลากหลายปัจจัย ผสมรวมเข้าด้วยกัน ไม่ใช่แค่ตัวองค์กรอย่างเดียวแต่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรโดยรวมด้วย หากมีพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม สังคมและวัฒนธรรมในองค์กรสามารถที่จะตอบรับกับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานขึ้นได้ไม่ยาก

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป อาจจะแบ่งเขตศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศไทย เนื่องจากในแต่ละภูมิภาคก็จะมีวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ระดับแตกต่างกัน หรือศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในองค์กรที่เฉพาะเจาะจงกว่า เช่น องค์กรเอกชน หรือองค์กรหน่วยงานราชการ อย่างไรก็ตามหนึ่งจะทำให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐธิดา ชูเจริญวัฒน์. (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง
องค์กรคลังสินค้า. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood,
Illinois : Richard D. Irwin.
- Herzberg, F. (1959). Federick ; Mausner, Bernard ; and Synderman, block the Motivation to
Work. New York : John Willey.
- Robbins, Coulter. (2003). Management. (7th ed.). NJ : Pearson Education