



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

\*\*\*\*\*

การศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร  
กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอทูโอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)  
A Study of Organizational Culture Factors that Affect Personnel Performance  
Case Study: O2o Distribution Center XYZ Public Company Limited

ธนิกา บัวแก้ว

Email: Taneekabua@gmail.com

กัญชพร ศรมณี

จุฬาทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ทำงานในศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอทูโอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) จำนวน 402 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สายงานในปัจจุบัน และระยะเวลาการทำงานในองค์กร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .827 และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ( $R^2 = .685$ ) อยู่ที่ร้อยละ 68.50

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

### Abstract

The purpose of this research is to study differences in the opinions of personnel on organizational culture factors and to study organizational culture factors that affect personnel performance. Using a questionnaire for collect data from personnel working in the O2O distribution center of XYZ Public Company Limited total 402 persons, Statistics used to analyze data include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test statistics, peer correlation coefficient and enter multiple Regression Analysis at the statistical significance level of 0.5, The research results found that 1) Personal factors include gender, age, work and duration of work



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

\*\*\*\*\*

in the organization that different affecting the highest level of education factors and different monthly incomes and affecting organizational culture factors differently statistically significant at the 0.005 level. 2) Organizational culture factors affect the work efficiency of personnel with statistical significance at the 0.05 level, with a multiple correlation coefficient (R) equal to 0.827 and a predictive power value ( $R^2 = 0.685$ ) of 68.50 of percentage.

**Keywords:** Organizational culture, Personnel performance efficiency

### บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของธุรกิจ ส่งผลให้ธุรกิจมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ความพร้อมด้านดิจิทัลของบุคลากรในการสร้างกำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะสามารถเปลี่ยนธุรกิจเดิมที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาไปสู่การเป็น SMART ENTERPRISES ที่มีศักยภาพสูง เพื่อก้าวข้ามขีดจำกัดด้านทรานส์ฟอร์มเมชัน (Transformation) และการพัฒนาเศรษฐกิจ โมเดลธุรกิจแบบออนไลน์ ทุ ออฟไลน์ หรือ โอ ทุ โอ (Online to Offline : O2O) เป็นการศึกษาภายใต้แนวคิดที่ว่า แม้ว่าธุรกิจส่วนใหญ่จะสามารถดำเนินกิจการให้ประสบความสำเร็จบนเครือข่ายออนไลน์เพียงอย่างเดียวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีหน้าร้าน (Offline) แต่ธุรกิจที่ผสมผสานทั้งร้านค้าออนไลน์ และหน้าร้านออฟไลน์เข้าด้วยกันจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพทางการแข่งขันให้กับธุรกิจด้วยจุดแข็งของร้านค้าออฟไลน์ที่เป็นการยืนยันถึงการมีตัวตนของธุรกิจ ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ และเพิ่มความมั่นใจให้แก่ลูกค้าต่อคุณภาพสินค้า โมเดลธุรกิจแบบ O2O จึงเป็นการบริหารจัดการธุรกิจค้าปลีกที่มีหน้าร้านทั้งออนไลน์และออฟไลน์ที่เน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ ได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ มาบูรณาการร่วมกัน เพื่อให้การบริหารจัดการร้านค้ามีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งหน้าร้านออนไลน์และออฟไลน์ การทำงานในส่วนของลูกค้าหลังบ้านไปจนถึงการบริหารจัดการกระบวนการในการจัดส่งสินค้าด้วย (ภัทรพร และคณะ, 2564)

บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรใหญ่ ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 ประกอบธุรกิจหลัก คือ ธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทย นอกจากนี้ยังประกอบธุรกิจต่างๆ ที่เป็นการสนับสนุนธุรกิจหลัก เช่น ธุรกิจให้บริการเป็นตัวแทนรับชำระค่าสินค้า และค่าบริการ ธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสำเร็จรูป และ เบเกอรี่ ฯลฯ ต่อมาเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 บริษัทได้ขยายขอบเขตการดำเนินธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้ ทั้งในช่องทางออฟไลน์ (OFF-LINE) และออนไลน์ (ONLINE) ธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์กรได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ภายใต้การขับเคลื่อนองค์กรจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นจำนวนมาก รวมถึงความแตกต่างในด้านของบุคคล เช่น พฤติกรรม ทักษะคตติ นิสัย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ พื้นฐานครอบครัว แหล่งที่มา และในความแตกต่างของบุคคลที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม จำเป็นต้องเรียนรู้ นิสัย พฤติกรรม เพื่อให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ด้วยองค์การเป็นศูนย์รวมของบุคคล ปัจจุบันบริษัท ประสบกับปัญหาการเข้า-ออกของบุคคลจำนวนมาก และจำนวนการลาออกของพนักงานนั้นยังส่งผลให้ความรู้ ประสบการณ์ วัฒนธรรมการทำงาน การอยู่ร่วมกัน ติด



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

\*\*\*\*\*

ตัวบุคคลที่ลาออกจากองค์กรไปด้วย และบุคคลใหม่ที่รับเข้ามาทดแทนยังไม่มีข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงวัฒนธรรมการทำงานในด้านต่างๆ อย่างถ่องแท้ หรือบุคคลเก่าถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคคลใหม่ก็ยังคงเป็นเรื่องที่ยาก ด้วยเงื่อนไข และข้อจำกัดต่างๆ สำหรับการรับรู้ถึงวัฒนธรรมในองค์กร ท่ามกลางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คน งาน และเครื่องมือตามกิจกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งในปัจจุบันบริษัทฯ ได้เปิดศูนย์กระจายสินค้าแห่งใหม่ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้มีการเปิดรับสมัครพนักงานใหม่ ระดับผู้จัดการแผนก เจ้าหน้าที่ หัวหน้าหน่วย และพนักงานสายปฏิบัติการ (OPERATION) จากภายนอก รวมถึงการโอนย้ายบุคคลมาจากศูนย์กระจายสินค้าเดิมหรือหน่วยงานภายในองค์กร จากนโยบายและกิจกรรมดังกล่าวข้างต้น ทำให้บริษัทประสบกับปัญหา คือ พนักงานใหม่อาจจะยังไม่เข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์กร หรือคุ้นเคยวัฒนธรรมจากองค์กรเดิม จึงส่งผลกระทบต่องาน และการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน ภายนอก เช่น ไม่สามารถรับงานเพิ่มได้เพราะคิดว่าไม่ใช่บทบาทหน้าที่ของตน หรือการติดต่อประสานงานไม่ได้รับความร่วมมือ เนื่องจากพนักงานมองว่าไม่ใช่งานที่ตนรับผิดชอบ เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในระยะยาวอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งของบุคคลในองค์กรได้ (กิตติมา อัครธิติพงษ์, 2556)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น รวมถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนสำคัญอย่างมากสำหรับการดำเนินธุรกิจแบบออนไลน์ที่กำลังเป็นนิยมอยู่ในปัจจุบัน และสภาพปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในองค์กร จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) และผลของการวิจัยนี้ สามารถนำไปพิจารณาวางแผน กำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุง และแก้ไขกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังเป็นแนวทางสำหรับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพเทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วม

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศูนย์กระจายสินค้า โอ ทู โอ กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร  
บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ของศูนย์กระจายสินค้า โอ ทู โอ บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) จำนวนประชากรทั้งหมด 572 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 คน



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

\*\*\*\*\*

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ศูนย์กระจายสินค้า โอ ทู โอ บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวม และศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ของศูนย์กระจายสินค้า โอ ทู โอ บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงาน ภายในบริษัท ซึ่งประชากรทั้งหมด 572 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 คน

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลสารสนเทศ ในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ เอกสารวิชาการ หนังสือ สื่อความรู้ออนไลน์ต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ และผลวิจัยที่ได้นำมา ประมวลผล และสรุปข้อมูล

2. ขั้นตอนการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง (n) จำนวน 236 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ : 1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องด้านสายงาน Operation และสายงาน Support ของบริษัท โดยการหาค่าความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน 2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นต้น (Try Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ .915

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

\*\*\*\*\*

2) ทำการรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ เพื่อหาค่าสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สายงานในปัจจุบัน ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

4.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.2.1 ค่า t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน ได้แก่ เพศ

4.2.2 ค่า F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สายงานในปัจจุบัน ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน และใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

4.2.3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุด ที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

#### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.60) มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 53.73) จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 36.32) ปัจจุบันปฏิบัติงานในสายงาน Operation (ร้อยละ 74.38) ซึ่งมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมาแล้ว 1-5 ปี (77.86)

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอ ทู โอ) กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) รายละเอียดดังตารางที่ 1



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

\*\*\*\*\*

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>			<b>มาก</b>
ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	4.01	0.36	มาก
ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	3.87	0.38	มาก
ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว	4.09	0.37	มาก
ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	4.03	0.31	มาก
<b>ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร</b>	<b>3.98</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.99, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ วัฒนธรรมการปรับตัว ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ( $\bar{X}$  = 4.03, S.D. = 0.31) และน้อยสุด คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ( $\bar{X}$  = 3.87, S.D. = 0.38) ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่า ผลสรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.98, S.D. = 0.36)

**ผลการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ Independent sample t-test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้านเพศ ดังตารางที่ 2 และใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) วิเคราะห์ข้อมูลด้าน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สายงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรบริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t-test or Equality of Means		
				t	Sig.	ระดับความแตกต่าง
วัฒนธรรมองค์กร	ชาย	31.14	5.34	0.55	0.60	ไม่แตกต่าง
ในภาพรวม	หญิง	30.84	7.13			



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรของ จำแนกตามปัจจัยส่วน

	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ระดับ ความแตกต่าง
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	8657.51	3.00	2885.84	1.83	0.14	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	627572.95	398.00	1576.82			
	รวม	636230.5	401				
ระดับ การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	44830.31	4.00	11207.58	7.52	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	591400.15	397.00	1489.67			
	รวม	636230.5	401				
สูงสุด สายงาน ในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	5628.45	2.00	2814.22	1.81	0.17	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	613864.07	394.00	1558.03			
	รวม	619492.5	396				
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	18752.25	3.00	6250.75	4.03	0.01*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	617478.21	398.00	1551.45			
	รวม	636230.5	401				
ระยะเวลา ในการทำงาน ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8929.03	3.00	2976.34	1.89	0.13	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	627301.43	398.00	1576.13			
	รวม	636230.5	401				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

Model	Unstandardized	Standardized	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients	Coefficients					
	B	Std. Error					
(Constant)	1.216	0.633		1.921	0.071		
วัฒนธรรมส่วนร่วม	0.211	0.194	0.202	1.090	0.290	0.506	1.862
วัฒนธรรมเอกภาพ	0.162	0.133	0.199	1.222	0.237	0.401	2.189
วัฒนธรรมการปรับตัว	-0.711	0.243	-0.850	-2.930	0.009*	0.332	3.203
วัฒนธรรมพันธกิจ	1.062	0.228	1.237	4.661	0.000*	0.452	6.542

R = .827, R<sup>2</sup> = .685, Radj = .614, F = 9.766, Sig. = 0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

\*\*\*\*\*

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัว  $\beta$  พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย 4 ปัจจัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.827 และตัวแปรปัจจัยทั้งหมดรวมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร) ได้ร้อยละ 61.40 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว  $R_{adj} = 0.614$

ส่วนการหาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พบว่า วัฒนธรรมการปรับตัว (sig.= 0.009) วัฒนธรรมพันธกิจ (sig.= 0.000) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์แรงจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่วัฒนธรรมส่วนร่วม (sig.= 0.290) วัฒนธรรมเอกภาพ (sig.= 0.237) ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ตัวแปรต้นที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 1.237 รองลงมา วัฒนธรรมการปรับตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ -0.850 ตัวแปร 2 ตัวนี้สามารถอธิบายอิทธิพลที่มีต่อแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอ ทู โอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)  $Y = -0.850 (X_{วัฒนธรรมการปรับตัว}) + 1.237 (X_{วัฒนธรรมพันธกิจ})$  ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ศูนย์กระจายสินค้า โอ ทู โอ กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศหญิง ร้อยละ 75 เพศชาย ร้อยละ 20.40 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 55.08 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41.53 สายงานส่วนใหญ่ คือ สายงาน Operation ร้อยละ 68.22 ระดับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 42.37 และระยะเวลาการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 74.58

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของศูนย์กระจายสินค้า โอ ทู โอ กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา สายงานในปัจจุบัน และระดับรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัว  $\beta$  ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมพันธกิจ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter โดยทำการทดสอบข้อจำกัดเบื้องต้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้อมูลมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) ความปกติของการแจกแจง (Normality) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกันมีมากไม่ได้ (Multicollinearity) ก่อนนำมาวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจด้านวัฒนธรรมความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอ ทู



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

\*\*\*\*\*

โอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมพันธกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .835 และตัวแปรปัจจัยทั้งหมดรวมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอ ทู โอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 65.21 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว  $R_{adj} = .624$  ในส่วนของการหาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยจึงใช้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอ ทู โอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) พบว่า วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter วัฒนธรรมการปรับตัว ( $sig. = .0008$ ) วัฒนธรรมพันธกิจ ( $sig. = .001$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์แรงจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอ ทู โอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่วัฒนธรรมส่วนร่วม ( $sig. = .283$ ) วัฒนธรรมเอกภาพ ( $sig. = .241$ ) ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอ ทู โอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) ตัวแปรต้นที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 1.326 รองลงมา วัฒนธรรมการปรับตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.760 ตัวแปร2ตัวนี้ สามารถอธิบายอิทธิพลที่มีต่อแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอ ทู โอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)  $Y = -0.850(X_3) + 1.237(X_4)$  ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้วิจัยใคร่เสนอแนะต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน สอดคล้องกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ตรงกับบุคคล เสริมสร้างและปรับทัศนคติในการทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างความเข้าใจต่อเป้าประสงค์ขององค์กรแก่บุคลากรให้ถูกต้องตรงกัน อันมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสืบต่อไป

2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พบว่า เครื่องมือในการวิจัยมีข้อคำถามจำนวนมากเกินไป ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเบื่อหน่ายในการตอบข้อคำถาม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรระวังไม่ให้มีข้อคำถามจำนวนมากเกินไป ควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7  
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

\*\*\*\*\*

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอทูโอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ศูนย์กระจายสินค้า O2O (โอทูโอ) บริษัท XYZ จำกัด (มหาชน)
3. ควรศึกษาทัศนคติ ความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในระดับผู้บริหารระดับสูง (เจ้าสำนักกระจายสินค้า) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์ความแตกต่างกับระดับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ควรศึกษาลำดับของตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระ ด้วยการใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทางหรือการวิเคราะห์อภิศัล (Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณบริษัท บริษัท ซี พี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์ทุนการศึกษาในการเรียนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารคนและกลยุทธ์องค์การ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

### เอกสารอ้างอิง

- ภัทรพร คุวุฒยากร และคณะ. (2564). การศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการธุรกิจร้านค้าอัจฉริยะ (ออนไลน์) *ทูออพไลน์: โอทูโอ* เพื่อผู้ประกอบการดิจิทัล (ระยะที่ 2). [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ เมษายน 19, 2566, จาก <https://www.khonthai4-0.net/contentdetail.php?id=318>.
- วัฒน์ วงศ์สุวรรณ และรุจิภาญจน์ สานนท์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสีลมและเขตบางรัก. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 2(2), 1-12.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุธาดา เจริญจะบก. (2565). วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เขตพื้นที่กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.