



อิทธิพลของปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมบูรณ์ สารพัด¹ ภรณ์ยุ บุญริ้ว² และ รัชรินทร์ กุลชาติ^{3*}

(วันที่รับบทความ: 21/7/2566; วันที่แก้ไขบทความ: 17/10/2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20/10/2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน คือ พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

² นักวิชาการอิสระ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร.092-6654456 อีเมล: rutcharin.s@ku.th



The Influence of Work Factors, Organizational Culture, and Working Behavior Affecting the Job Performance of Operational Employees in the Food and Beverage Industry in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province

Somboon Saraphat¹ Paraunyoo Boonriw² and Rutcharin Kullachart^{3*}
(Received: 21/7/2023 ; Revised: 17/10/2023; Accepted: 20/10/2023)

Abstract

The main objective of this research was to the influence of work factors, organizational culture, and working behavior affecting the job performance of operational employees in the food and beverage industry in Laem Chabang industrial estate, Chonburi province. This research employed the survey research method. A questionnaire was used to collect data from the sample consisting of 294 operational employees in the food and beverage industry in Laem Chabang industrial estate. The quantitative data were analyzed using descriptive statistics of percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics of simple and multiple regression analyses. The results indicated that work factors, organizational culture, and working behavior affect job performance with a statistical significance of 0.05 level.

Keywords: Work Factor, Organizational Culture, Working Behavior, Job Performance

¹ Assistant Professor, Faculty of Management Sciences Kasetsart University Sriracha Campus.

² Independent scholar

³ Assistant Professor, Faculty of Management Sciences Kasetsart University Sriracha Campus.

* Corresponding Author, Tel. 092-6654456 e-mail: rutcharin.s@ku.th



1. บทนำ

ท่ามกลางภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งส่งผลให้การดำเนินธุรกิจยากขึ้น ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลจากการชะลอตัวของภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัวและความเสี่ยงจากสงครามการค้าระหว่างสหรัฐฯ-จีน ทำให้การผลิตและส่งออกในหลายอุตสาหกรรมของไทยมีแนวโน้มชะลอตามทิศทางเศรษฐกิจโลก ทำให้บริษัทมีการบริหารค่าใช้จ่ายในการขายและบริหารจากการทำการตลาดอย่างรุนแรงเพื่อกระตุ้นผู้บริโภค รวมไปถึงผลกระทบการแข่งขันของค่าเงินบาท ส่งผลกระทบต่อยอดขายของบริษัทให้ปรับตัวลดลง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2562) ในส่วนของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้รับเลือกเป็นจังหวัดหนึ่งในโครงการระเบียง เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) ซึ่งนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการผลิตอาหารแปรรูปและเครื่องดื่มบำรุงร่างกาย 5.83 % ที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงและผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมายแรงงานต่างด้าวที่เข้มงวด (นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, 2562) ทำให้องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กรในการสร้างความเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลที่จะช่วยในการส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน องค์กรจึงควรศึกษาความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมในองค์กรที่ดี (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) ปริมาณงานที่พนักงานได้รับที่ไม่ยากจนเกินไป และไม่น้อยจนเกินไป บทบาทของพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งและลดความคลุมเครือของบทบาท และสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งชั่วโมงในการทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และอุปกรณ์การทำงาน ที่องค์กรจำเป็นต้องศึกษาความต้องการของพนักงานเพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสม (Smith, 1993) นอกจากนี้ทุกองค์การจะมีรูปแบบหรือระบบค่านิยมขององค์กรตนเองเป็นตัวกำกับ ให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม และรูปแบบในการควบคุมพนักงาน ซึ่งก็คือ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ดังนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์กรจึงถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมตลอดจนทัศนคติพนักงานขององค์กร อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึงรูปแบบการปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับ (Schein, 2004) และลดข้อบกพร่องในการทำงานหรือรักษาผลการปฏิบัติงานให้สูงกว่าสิ่งที่องค์กรคาดหวังอย่างต่อเนื่อง (เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ และคณะ, 2549) ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลขององค์กร ซึ่งผลปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่องค์กรต้องการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546) จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อการรับรู้และสร้างความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร รวมถึงระดับปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ว่าอยู่ในระดับที่มากน้อยเพียงใด เพื่อเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาาระดับปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี



2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 เพื่อเป็นประโยชน์แก่โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ

3.2 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจลงทุนในธุรกิจผลิตอาหารและเครื่องดื่ม สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็น แนวทางประกอบการตัดสินใจลงทุน

4. ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสมมติฐาน ดังนี้

4.1 วัฒนธรรมองค์การ(Culture Organization)

Denison (1997: 1-3) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึงค่านิยมความเชื่อและหลักการที่ใช้เป็น รากฐานสำหรับระบบการจัดการขององค์การเช่นเดียวกับชุดของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการที่ทั้งสอง เป็นตัวอย่างและเสริมสร้างหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักธรรมและการปฏิบัติเหล่านี้ ซึ่งคล้ายกับความหมาย ของ Cameron and Ettington (1988: 2) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็น ค่านิยม ความเชื่อ และฐานคติ ที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การและสมาชิกภายในองค์การ ที่มีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. and Cardy, R.L. (2008: 14) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือระบบ ค่านิยมร่วม สมมติฐาน ความเชื่อและบรรทัดฐานที่เชื่อมสมาชิกเข้าด้วยกัน

Hofstede (2010) กล่าวว่ามนุษย์มีรูปแบบการคิดความรู้สึกที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพการ เรียนรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งจะถูกซึมซับมาตั้งแต่ยังเด็กเมื่อมีรูปแบบการคิดหรือความรู้สึกเกิดขึ้นกับมนุษย์แล้ว มนุษย์ต้องทำความเข้าใจกับรูปแบบการคิดหรือความรู้สึกเหล่านี้ก่อนจึงจะสามารถเรียนรู้สิ่งที่แตกต่างออกไป จากเดิมได้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับธรรมชาติของมนุษย์ วัฒนธรรม บุคลิกภาพ

Robbins, S.P. and Coulter, M. (2002: 57). Management. Prentice-Hall International, Inc., New Jersey. ผู้จัดการจะต้องเผชิญกับภัยคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอกและข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อม ภายในที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่มีอยู่จริงในทุกๆองค์กร

4.2 ปัจจัยในการทำงาน

Beehr and Newman (1978: 665) ได้ให้ความหมายของปัจจัยในการทำงานหมายถึง ภาวะปัจจัย ในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับ Taylor (1986: 223) ได้ให้ความหมายของปัจจัยในการทำงานไว้ว่าหมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้หรือประเมินปัจจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแตกต่างจาก Kalleberg (1977) ได้ให้ความหมายของปัจจัย



ในการทำงานไว้ว่าหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกและทางลบกับบุคคลในการปฏิบัติงาน

4.3 ผลการปฏิบัติงาน

Muchinsky (2006: 219) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาจริง ๆ และสามารถสังเกตได้ และสามารถวัดความสามารถของแต่ละบุคคลได้ โดยสิ่งที่แสดงออกมานั้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งคล้ายกับที่ Schermerhorn (2002: 392) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งปริมาณ และคุณภาพของงานในหน้าที่ที่ได้ทำเสร็จไป

4.4 การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Carrroll, S. J., & Schneir, C. E. (1982) Performance appraisal and review system: The identification, measurement, and development of performance in organizations. Glenview, IL: Scott, Foresman. Cited in Sanghi, S. (2014) Human Resource Management, 2nd Edition. Vikas Publishing House. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ คือ การระบุพื้นที่การทำงานควรอยู่บนพื้นฐานการวิเคราะห์งาน 2) การวัด คือ การใช้ดุลพินิจของผู้ประเมินถึงผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน การใช้ดุลพินิจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้ประเมินต้องมีมาตรฐานในการประเมิน และ 3) การจัดการ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต ดังนั้นควรจัดผลป้อนกลับของงานและการฝึกสอนพนักงานเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

Borman and Motowidlo (1997: 99-109) ได้แบ่งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

4.4.1 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task performance) พฤติกรรมการทำงานที่เป็นรูปแบบของการตอบสนองต่อสถานการณ์ งานที่อำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานทำหรือรู้ว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการทำงาน โดยพนักงานมีลักษณะการใช้ข้อมูลทางเทคนิคหรือการปฏิบัติตามขั้นตอนทางเทคนิค การตัดสินใจและอื่น ๆ

4.4.2 ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ (Contextual performance) เป็นรูปแบบของการตอบสนองที่อำนวยความสะดวกหรือแทรกแซงประสิทธิภาพในสถานการณ์การทำงานตามพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีแนวโน้มในการเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

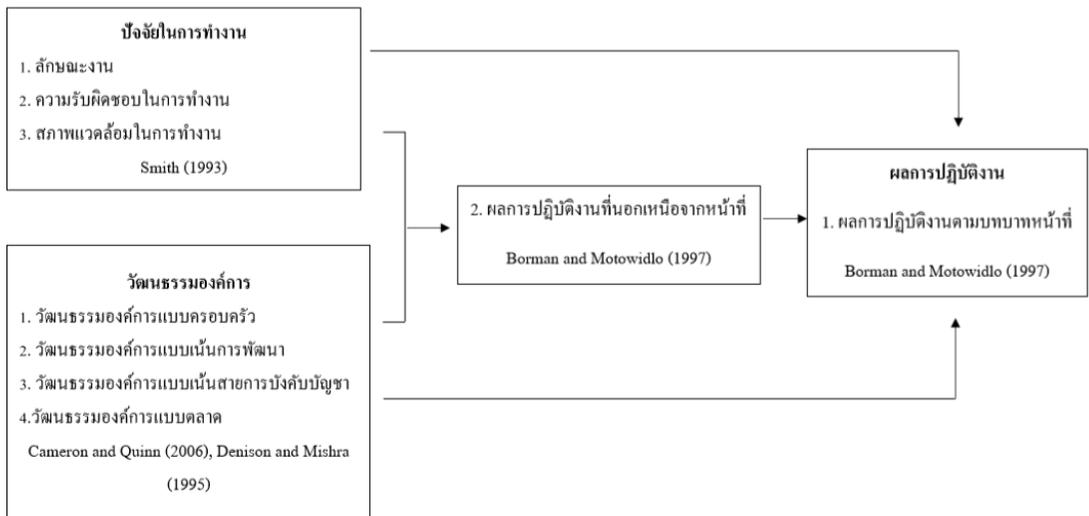
4.5.1 กาญจนา พรพันธ์เทศ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2019). ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านเอกลักษณ์ระบบการให้รางวัลและแบบของการสื่อสารส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4.5.2 ชุมพร ทองสิงห์ และ ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์. (2022). ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทย และต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน และด้านสัมพันธ์ภายในองค์กร ไม่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไทยและต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น สามารถนำสร้างกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ประกอบด้วย 3 บริษัท ได้แก่ บริษัท แบรินด์ ชันโตรี (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 254 คน บริษัท เอ็กโซติก ฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 333 คน และบริษัท ที เอ็น ดี ฟู้ดส์ อินดัสตรี จำกัด มีจำนวน 215 คน รวมทั้งสิ้น 802 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน 2562) ซึ่งได้กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าสัดส่วนเท่ากับ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีความครอบคลุมตามเนื้อหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งการตั้งคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกของตนเอง

ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้คัดเลือกข้อคำถามเฉพาะที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่าได้ค่าตั้งแต่ 0.50 ซึ่งค่าที่ได้อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 จัดว่าผ่านเกณฑ์

จากการทดสอบแบบสอบถาม (Pilot Test) จำนวน 30 ชุด ได้ค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) ของ Cronbach's Alpha ภาพรวมได้ 0.882 เกินกว่า 0.70 ทำให้ยอมรับได้ แต่ละด้านมีค่าดังนี้



ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ลักษณะงาน	0.712
ความรับผิดชอบ	0.701
สภาพแวดล้อม	0.716
วัฒนธรรมแบบครอบครัว	0.700
วัฒนธรรมเน้นการพัฒนา	0.702
วัฒนธรรมแบบบังคับบัญชา	0.897
วัฒนธรรมแบบตลาด	0.908
ผลงานตามหน้าที่	0.709
ผลงานนอกเหนือหน้าที่	0.727
ภาพรวม	0.882

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานจากผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) ซึ่งศึกษาปัจจัยในการทำงาน 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายบังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กรแบบตลาด โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ที่ครอบคลุมรูปแบบของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ จำนวน 10 ข้อ

5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

5.3.1 รวบรวมรายชื่อ ที่อยู่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน คือ พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

5.3.2 ติดต่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือเข้าสู่สัมภาษณ์จากแบบสอบถาม หากไม่สะดวกให้เข้าพบจะใช้วิธีการส่งแบบสอบถามและรับกลับทางไปรษณีย์ และทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

5.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) และบันทึกรหัสลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจาก แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกรหัสลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 2 ขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

5.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานและรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple linear Regression Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างและวิเคราะห์ตารางแบบเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงจำนวน (ความถี่) การหาค่าร้อยละของข้อมูล การใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 294 ราย โดยใช้การแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละ

ข้อมูลลักษณะทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	132	44.90
	หญิง	162	55.10
สถานภาพ	โสด	143	48.60
	สมรส	151	51.40
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	24	8.20
	25-35 ปี	134	45.60
	36-45 ปี	102	34.70
	46-55 ปี	30	10.20
	มากกว่า 56 ปี	4	1.40
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	98	33.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	188	63.90
ข้อมูลลักษณะทั่วไป	ปริญญาโท	7	2.40
	สูงกว่าปริญญาโท	1	0.30



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	34	11.60
	1-5 ปี	121	41.20
	6-10 ปี	104	35.40
	11-15 ปี	34	11.60
	16-20 ปี	1	0.30
รวม		294	100.00

6.2 ผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดดังข้อ 6.2.1 – 6.2.3

6.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการทำงาน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถจำแนกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ลักษณะงาน (JF1) 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน (JF2) และ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (JF3) สามารถแยกตามรายข้อคำถาม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้ การใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวมและรายปัจจัย

ปัจจัยในการทำงาน	n = 294		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ภาพรวมปัจจัยในการทำงาน	4.24	0.41	เห็นด้วยมาก
1. ปัจจัยลักษณะงาน (JF1)	4.34	0.51	เห็นด้วยมาก
2. ปัจจัยความรับผิดชอบในการทำงาน (JF2)	4.22	0.52	เห็นด้วยมาก
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (JF3)	4.16	0.54	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และ ลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งระดับความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ตามลำดับ



6.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กร จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถจำแนกตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ 4 ด้าน ดังนี้ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (CO1) 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา (CO2) 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา(CO3) และ 4) วัฒนธรรมองค์กรแบบตลาด (CO4) โดยระดับวัฒนธรรมองค์กร โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้การแจกแจงจำนวน (ความถี่) การหาค่าร้อยละของข้อมูลการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร	n = 294		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กร	3.83	0.58	เห็นด้วยมาก
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (CO1)	4.09	0.56	เห็นด้วยมาก
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา (CO2)	4.16	0.53	เห็นด้วยมาก
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา(CO3)	3.59	1.01	เห็นด้วยมาก
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบตลาด (CO4)	3.49	1.08	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ลำดับถัดมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายบังคับบัญชา พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และลำดับสุดท้าย คือวัฒนธรรมองค์กรแบบตลาด พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ตามลำดับ

6.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถจำแนกตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ 2 ส่วน ดังนี้ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (CP1) และ 2) ผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ (CP2) สามารถแยกตามรายข้อคำถาม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้การแจกแจงจำนวน (ความถี่) การหาค่าร้อยละของข้อมูลการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการปฏิบัติงาน	n = 294		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ภาพรวมผลการปฏิบัติงาน	4.14	0.67	เห็นด้วยมาก
1. ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (CP1)	4.10	0.8	เห็นด้วยมาก
2. ผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ (CP2)	4.18	0.53	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และลำดับสุดท้าย ด้านผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ตามลำดับ

6.4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า p-value ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือ ข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยในการทำงานและผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน (JF1) ความรับผิดชอบในการทำงาน (JF2) และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (JF3) พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยในการทำงานจำนวน 3 ตัว ไม่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันเกิน 0.80 ซึ่งหมายถึง ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงเส้น และไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนั้นผู้วิจัยสามารถนำตัวแปรอิสระไปทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานต่อไป แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้านปัจจัยในการทำงาน

	JF1	JF2	JF3
JF1	1	0.466**	0.326**
JF2		1	0.489**
JF3			1

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

6.5 ผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคม



อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SEb	β	t	sig	Tolerance	VIF
ปัจจัยในการทำงาน							
(JF1)	0.123	0.242	0.136	2.388	0.018*	0.770	1.298
(JF2)	0.206	0.052	0.230	3.732	0.000*	0.656	1.524
(JF3)	0.249	0.055	0.289	4.992	0.000*	0.749	1.336
(Constant)	1.695	0.242		7.003	0.000*		

SEEst = \pm .40; Durbin-Watson = 1.792
R = 0.524; R² = 0.275; F = 48.543; DF = 3; sig = 0.000

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.524 หมายถึงปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.275 หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 27.50 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 72.50 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา และยังพบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวสามารถทำนาย ผลการปฏิบัติงานได้ พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H₀ หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 36.607, df = 3, ค่าSig. = 0.000)

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจึงสรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.289) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความรับผิดชอบในการทำงาน (Beta = 0.230) ลำดับถัดมาคือ มีลักษณะงาน (Beta = 0.136) โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 3 ตัวแปร และมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็น ดังนั้น จึงสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6.6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H₀ ก็ต่อเมื่อค่า



p-value ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

	CO1	CO2	CO3	CO4
CO1	1	0.530**	0.264**	0.183**
CO2		1	0.010**	-0.039**
CO3			1	0.842**
CO4				1

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

6.5 ผลการวิเคราะห์ห้วงผลกระทบของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SEb	β	t	sig	Tolerance	VIF
วัฒนธรรมองค์กร							
(CO1)	0.219	0.047	0.262	4.640	0.000*	0.651	1.536
(CO2)	0.405	0.048	0.459	8.431	0.000*	0.698	1.432
(CO3)	-0.38	0.40	-0.84	-0.974	0.331	0.278	3.600
(CO4)	0.39	0.036	0.090	0.090	0.290	0.288	3.470
(Constant)	1.562	0.195		8.024	0.000		

SEest = \pm .36; Durbin-Watson = 2.096

R = 0.634; R² = 0.402; F = 48.543; DF = 4; sig = 0.000

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.634a หมายถึงวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 63.40 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.402 หมายความว่าปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 40.20 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีก



ร้อยละ 59.80 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา และยังพบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย ผลการปฏิบัติงานได้ พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 48.543$, $df = 4$, ค่าSig. = 0.000)

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบพัฒนา (Beta = 0.459) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Beta = 0.262) ลำดับถัดมาคือ วัฒนธรรมแบบตลาด (Beta = 0.90) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านสิทธิวัฒนธรรมแบบบังคับบัญชา (Beta = -0.84) มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 4 ตัวแปร และมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบทั้งสิ้น 1 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากวัฒนธรรมแบบพัฒนา วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบตลาดที่เพิ่มขึ้น และ ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง เป็นผลมาจากตัวแปรด้านวัฒนธรรมแบบบังคับบัญชาลดลง

6.6 ผลการวิเคราะห์หาค่าประสมงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ของอิทธิพลของผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SEb	β	t	sig	Tolerance	VIF
ผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่							
(CP)	0.709	0.030	0.810	23.641	0.000*	1.000	1.000

SEest = \pm .27; Durbin-Watson = 1.652
R = 0.810; $R^2 = 0.657$; $F = 558.903$; $DF = 1$; sig = 0.000

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810a หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 81.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.657 หมายความว่าผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 65.70 ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 34.30 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษาและยังพบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย ผลการปฏิบัติงานได้ พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 558.903$, $df = 1$, ค่า Sig. = 0.000)



การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานจึงสรุปได้ว่า ด้านผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ($\text{Beta} = 0.810$) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ดังนั้น จึงสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก ด้านผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ที่เพิ่มขึ้น

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาาระดับปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีระดับของปัจจัยในการทำงาน (JF) โดยรวม อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าอยู่ที่ 4.24 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานและปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีเพียงพอตรงตามความต้องการและความสามารถของพนักงานจึงส่งผลให้มีระดับของปัจจัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า มีระดับของวัฒนธรรมองค์การ (CO) โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าอยู่ที่ 3.83 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ และมีระดับของผลการปฏิบัติงาน (CP) โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าอยู่ที่ 4.14 ทั้งนี้พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานมากที่สุด พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johari and Yahya (2016: 554-575) ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานและข้อเสนอแนะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งมีผลการวิจัยตรงข้ามกับ ขวัญฤทัย ศรีชัยสันติกุล (2548) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านโครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมในงาน และบทบาทในการทำงาน ปัจจัยในการทำงาน และความเชื่ออำนาจควบคุมไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานคาดว่าเป็นผลมาจากมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยในลักษณะงานที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้มีผลการวิจัยที่แตกต่างกัน

7.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของปัจจัยในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ความรับผิดชอบในการทำงาน และ 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7.2.1 ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าพนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวซึ่งตรงกับความสามารถของตนและสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในบางโอกาสซึ่งเป็นที่ยอมรับสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johari and Yahya (2016: 554-575)

7.2.2 ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างความเข้าใจในรายละเอียดงานของท่านได้อย่างตรงจุด และงานที่ท่านทำมีความสอดคล้องกันทั้งในด้านวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Li et al. (2017: 1-8) ผลการศึกษาพบว่า ภาระงานและเวลา ($F = 67.49, P < 0.01$) และสภาพแวดล้อมการ



ทำงานและทรัพยากร กลยุทธ์ การเผชิญปัญหาเมื่ออิทธิพลทางลบกับผลการปฏิบัติงานซึ่งคาดว่าเป็นผลมาจากลักษณะของความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศและลักษณะวัฒนธรรมของแต่ละประเทศที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้ปัจจัยความรับผิดชอบของงานแตกต่างกัน

7.2.3 ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีความเห็นคิดว่าองค์การของท่านให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสถานที่ทำงานอีกทั้งองค์การของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี

7.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของวัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ซึ่งมีผลเพียง 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (CO1) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา (CO2) มีผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีก 2 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชา (CO3) วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด (CO4) ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7.3.1 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า หัวหน้างานของพนักงานนั้น ๆ มุ่งเน้นการให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกให้กับงานของพนักงานและภายในองค์การมีพื้นที่ซึ่งให้ความเป็นส่วนตัวกับพนักงานประกอบกับองค์การมักให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของเบญจมาศ โรจนธนกิจ (2546: 74) ซึ่งคาดว่าเหตุดังกล่าวอาจเกิดมาจากการที่องค์การมีความพยายามปลูกฝังความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับพนักงานและหัวหน้างานซึ่งส่งผลให้บรรยากาศภายในองค์การเป็นไปด้วยความรู้สึกถึงความสัมพันธ์หรือญาติมิตร

7.3.2 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การและในบางโอกาสองค์การพยายามมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ชุมวรรฐณี (2555: 75-76) ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงความพยายามที่องค์การพยายามสนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตหรือกิจกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ ขององค์การ

7.3.3 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชา ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า องค์การของพนักงานนั้นไม่ได้มีการควบคุมจากหัวหน้างานอย่างเข้มงวดหรือตรวจสอบอย่างเข้มข้นจนเกินไปและพนักงานไม่รู้สึกถึงว่าการกระทำใด ๆ มีกฎระเบียบที่บังคับอย่างเข้มงวดหรือตรวจสอบในทุกขั้นตอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรางคณา เอกอัจฉริยา (2557: 124) คาดว่าเป็นผลมาจากการที่องค์การส่วนใหญ่มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อพัฒนากระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การส่งผลให้การทำงานต้องใช้ความยืดหยุ่นซึ่งกระบวนการหรือกิจกรรมดังกล่าวที่ต้องอาศัยความยืดหยุ่นนั้นไม่สามารถตรวจสอบได้ง่ายในหลายขั้นตอนซึ่งอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชาไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

7.3.4 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การแบบตลาด ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่า แม้ว่าองค์การจะให้ความสำคัญไปกับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานและมุ่งเน้นการแข่งขันกับองค์การภายนอกแต่องค์การไม่ได้มุ่งเน้นให้ความมั่นคงในงานกับพนักงานเท่าที่สมควรประกอบกับผู้นำหรือหัวหน้างานไม่ได้มุ่งเน้นการประสานของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ของ Ben Saad



(2018: 207-208) สาเหตุมาจากทัศนคติของพนักงานที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นอันเกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์การที่พนักงานนั้น ๆ ทำงานอยู่ให้ความสำคัญกับการรับความคิดเห็นของพนักงานมากกว่าจะกระตุ้นให้แข่งขันเองภายในองค์การแม้ว่าองค์การกระตุ้นให้แข่งขันกับภายนอกองค์การแต่ไม่ใช้แนวทางปฏิบัติหลักขององค์การ

7.4 วัตถุประสงค์ที่ 4 ศึกษาอิทธิพลของผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่พบว่า มีผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานในแต่ละวันจำเป็นต้องมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานของเพื่อนร่วมงานสำเร็จได้ ทั้งนี้พนักงานมีความเชื่อว่าหากเขาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแล้วนั้น ในอนาคตข้างหน้าเขาจะได้รับการช่วยเหลือกลับคืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ สายฝน กล้าเดินดง (2552) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 องค์กรควรสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้กับพนักงานและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กรต่อไป

8.2 ผู้นำควรสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อสร้างความพึงพอใจและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- Beehr, T. A. & J. E. Newman. (1978). Job Stress Employee Health and Organization Effectiveness: A Facet Analysis Model and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(January): 665.
- Borman, W. C. & S. J. Motowidlo. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2): 99-109.
- Cameron & Ettington. (1988). *the conceptual foundations of organizational culture*. University of Michigan School of Business Administration. Ann Arbor Michigan 48109.
- Carroll, S. J., & Schneir, C. E. (1982) *Performance appraisal and review system: The identification, measurement, and development of performance in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman. Cited in Sanghi, S. (2014) *Human Resource Management*, 2nd Edition. Vikas Publishing House.
- Denison, D. R. & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2): 204-223.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. and Cardy, RL. (2008). *Management: People, Performance, Change*. New York: McGraw-Hill.



- Hofstede, Geert & Hofstede, Gert Jan. (2005). *Culture's and Organizations Software of The Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Johari, J. & K. K. Yahya. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7): 554-575.
- Kalleberg, A. F. (1977). Work Values and Job Reward: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (December): 124.
- Li, L. I., et al. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17 (401): 1-8.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Belmont: Thomson.
- Murphy, K. R. & J. N. Cleveland. (1991). *Performance Appraisal: An Organizational Perspective*. United States of America: Allyn and Bacon.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). San Francisco: John Wiley& Sons.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2002). *Management* (3rd ed.). Prentice-Hall International, Inc., New Jersey.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management* (7th ed.). New York: John Wiley& Sons.
- Smith, H. 1993. *Creative Stress Management the 1-2-3 COPE System*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Johari, J .& K. K. Yahya. 2016. Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40 (7): 554-575.
- กาญจนา พรพันธ์เทศ และประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2019). วัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 30 (1): 53-65.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ และคณะ. (2549). *กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: เพียรสัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.แปลจาก Dessler, G. n.d. *A Framework for Human Resource Management*. n.p.
- ขวัญฤทัย ศรีชัยสันติกุล (2548) *ปัจจัยในการทำงาน ความเชื่อ อำนาจควบคุมความเครียด และผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุมพร ทองสิงห์ และ ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์. (2022). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไทย และต่างชาติของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี*. 11 (2): 163-174.



- งชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2562). *รายงานแนวโน้มธุรกิจ 2562* (Online). <https://bit.ly/2yA8Xb3>, 31 กรกฎาคม 2562.
- นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. (2562). *รายงานการศึกษาความเหมาะสมการจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษเพื่อ
กิจการอุตสาหกรรม* (Online). <https://1th.me/wsN0>, 17 กรกฎาคม 2562.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรางคณา เอกอัจฉริยา และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2558). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน
ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. *วารสารศรี
นครินทร์วิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7 (14): 77-95.
- สายฝน กล้าเดียดง. (2552). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเพื่อการพัฒนาไปสู่
ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารศรีปทุม
ปริทัศน์ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9 (2): 29-42.
- สุภาพร ชุมวราฐายี. (2555). ภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น บริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*,
38 (1): 199-213.