

ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรม
องค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพการทำงาน
กรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
จังหวัดระยอง

Job Satisfaction as the Mediator Linked between Organizational Culture and
Self-Efficacy to Job Performance in the Case of a Petrochemical Industry in
Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong Province

¹อภิวัฒน์ ปุราณัง (Aphiwat Purathanang)

²สุมาลี รามานุญ (Sumalee Ramanust)

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

(Master of Business Administration, South-East Asia University)

Email: apiwat.purath@gmail.com

Received September 20, 2021; Revised October 17, 2021; Accepted February 5, 2022

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of organizational culture, self-awareness, job satisfaction, and job performance 2) job satisfaction as the mediator linked between the organizational culture and job performance, and 3) job satisfaction as the mediator linked between the self-awareness and job performance. This research is quantitative research, the samples used in the research were 100 employees of the petrochemical industry in Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong province. The research instrument was a questionnaire. The descriptive statistics used in research are the frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation model (SEM). The results revealed that 1) the organizational culture, self-awareness, job satisfaction, and job performance were at a high level in all factors with average values of 4.13, 4.23, 3.91, and 4.27 respectively and the standard deviation values were 0.892, 0.692, 0.977 and 0.680 respectively, 2) the factors organizational culture, self-awareness, and job satisfaction have directly influencing job performance were 0.001, 0.288, and 0.584 respectively, organizational

culture and self-awareness indirectly influenced job performance were 0.191 and 0.054, and 3) organizational culture and self-awareness have directly influencing job satisfaction were 0.664 and 0.186. The results of this research show that self-awareness has a greater effect on job performance than organizational culture and job satisfaction.

Keywords: Organization Culture; Self-Efficacy; Job Satisfaction; Job Performance

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงาน 2) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 4.23, 3.91 และ 4.27 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.892, 0.692, 0.977 และ 0.680 ตามลำดับ 2) วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.001, 0.288 และ 0.584 ตามลำดับ โดยวัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.191 และ 0.054 และ 3) วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจ มีค่าเท่ากับ 0.664 และ 0.186 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าวัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; การรับรู้ความสามารถของตนเอง; ความพึงพอใจในการทำงาน; ประสิทธิภาพการทำงาน

บทนำ

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กระบวนการผลิตซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกันสูงในแต่ละขั้นตอนการผลิต ดังนั้นโรงงานปิโตรเคมีมักมีลักษณะเป็น Petrochemical complex ใช้เงินลงทุนจำนวนมาก และพึ่งพิงเทคโนโลยีระดับสูง อีกทั้งจำเป็นต้องตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความพร้อมด้านระบบสาธารณูปโภคทำให้อุตสาหกรรมนี้ใช้เวลานานในการคืนทุน จึงทำให้อุตสาหกรรมปิโตรเคมีควรที่จะมีการคาดการณ์ และวางแผนการลงทุนที่ค่อนข้างแม่นยำเพราะการแข่งขันและตัดสินใจในการลงทุนแต่ละครั้งใช้ทุนมหาศาล และต้องยอมรับถึงการเปลี่ยนแปลง

ตามสถานการณ์ ความผันผวนทางสภาวะเศรษฐกิจและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด (Leingchan, 2019)

จากสถานการณ์ไวรัสโคโรนา 2019 เกิดขึ้นและแพร่ระบาดไปทั่วโลกในปัจจุบัน ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการดำรงชีวิตอย่างมากทั้งด้านความเป็นอยู่ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมและอื่น ๆ ก็เป็นหนึ่งในเหตุการณ์ที่กระทบถึงอุตสาหกรรมปิโตรเคมีอย่างไม่ทันได้คาดคิด องค์กรจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงการดำรงธุรกิจท่ามกลางสภาวะเหล่านี้ ได้มีแนวคิดกลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ ที่จะสามารถปรับเปลี่ยนและรับมือกับสถานการณ์ให้ได้โดยพยายามลด ปรับ เปลี่ยน เพื่อทำให้ต้นทุนในการขับเคลื่อนองค์กรลดลงและสามารถดำรงต่อไปได้ จนนำมาสู่การที่องค์กรเริ่มหันมาพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคลหรือพนักงาน ว่ายังคงมีความสามารถที่เพียงพอต่อองค์กรหรือไม่ และนั่นทำให้พนักงานต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของตนเองเช่นกันโดยตัวพนักงานจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานและแสดงออกมาให้เห็นมากเพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance-JP) เป็นคุณภาพและปริมาณที่คาดหวังในงานหนึ่ง ๆ จากพนักงานที่จะทำงานหรือปฏิบัติงานได้ดีถูกต้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งส่วนใหญ่กำหนดโดยแรงจูงใจ เจตจำนงและความสามารถของพนักงานแต่ละคนในการทำงานนั้น (Munisamy, 2013) ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานถือเป็นคุณสมบัติหลักที่ทุกองค์กรพึงประสงค์อยากให้พนักงานมีมากที่สุด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประกอบด้วยหลายปัจจัยหรือเป็นผลต่อจากปัจจัยอื่นๆ ซึ่งอาจประกอบไปด้วยวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture-OC) ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญของผลการดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติงานขององค์กรและแหล่งที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งที่ยั่งยืน วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการรวมวัฒนธรรมของบริษัทต่าง ๆ ไว้ในโครงสร้างของกลุ่มองค์กรแบบกลุ่มเครือข่าย (Tedla, 2016) และตัวพนักงานต้องมีความเข้าใจในตัวเองมากพอสมควรที่ทำให้สามารถมองเห็นจุดยืนของตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน จนกล่าวได้ว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy-SE) ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อของบุคคลต่อความสามารถในการยกระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเชิงบวก (Judge et al., 2007) และอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction-JS) ซึ่งเกิดจากสิ่งพื้นฐานที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรจนก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงแรงจูงใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่ผลงานและประสิทธิภาพการทำงานเพื่อแลกกับความสำเร็จ (Murad et al., 2013)

ดังนั้น จากประเด็นของความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานภายในองค์กรในการปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา อิทธิพลเชิงโครงสร้างของความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มศักยภาพของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ตรงตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพการทำงาน อุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ (4) ประสิทธิภาพการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 129 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 100 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Periyakul (2010) เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ และได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตด้านพื้นที่ สำหรับสถานที่ศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ขอบเขตด้านระยะเวลา สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ระหว่างเดือน มิถุนายน – กรกฎาคม พ.ศ. 2564

ทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปร 4 ตัวแปรดังนี้

1. **วัฒนธรรมองค์กร** เป็นรูปแบบความเชื่อค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกันที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในวงคิด รู้สึกและพฤติกรรม วัฒนธรรมถูกสร้างขึ้นโดยใช้คุณค่าทางเครื่องมือเรื่องของพิธีกรรมและเครือข่ายการสื่อสาร วิธีการหลักในการรักษาวัฒนธรรมองค์กรคือผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมซึ่งบุคคลจะเรียนรู้ค่านิยมพฤติกรรมที่คาดหวังและความรู้ทางสังคมที่จำเป็นเพื่อรับมือกับบทบาทของตนในองค์กร บางครั้งองค์กรกำหนดว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม วัฏจักรการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆดังต่อไปนี้ เงื่อนไขการเปิดใช้งานภายนอก เงื่อนไขการอนุญาตภายในแรงกดดันที่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่กระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรมกลยุทธ์

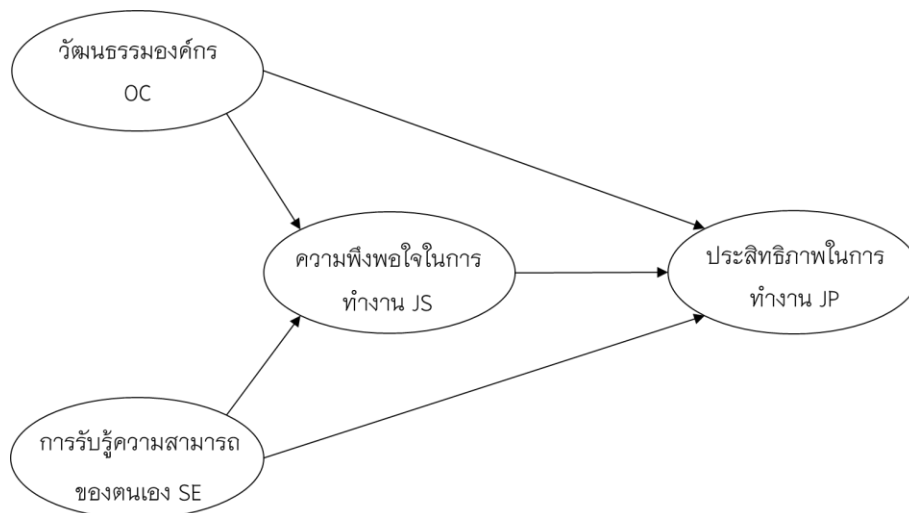
การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมแผนปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการดำเนินการตามมาตรการแทรกแซงและการปฏิรูปวัฒนธรรม (Lunenbunrg, 2011)

2. การรับรู้ความสามารถในตนเอง เป็นความเชื่อของผู้คนเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างระดับประสิทธิภาพที่กำหนดซึ่งการออกกำลังกายมีอิทธิพลเหนือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของพวกเขา ความเชื่อในการแสดงตนเป็นตัวกำหนดว่าผู้คนรู้สึกอย่างไรคิดกระตุ้นตัวเองและปฏิบัติตน ความเชื่อดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบที่หลากหลายเหล่านี้ผ่านกระบวนการหลักสี่ประการ ซึ่งรวมถึงกระบวนการทางความคิดแรงจูงใจของอารมณ์ (Bandura, 1994)

3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่องานที่ตนเองทำและได้รับการอธิบายว่าเป็นรูปแบบของความปรารถนาในเชิงบวกหรือความรู้สึกเชิงบวกที่ผู้คน มีต่องานและการจ้างงานโดยองค์กรของพนักงานบุคคลนั้นๆ (Tepayakul & Rinthaisong, 2018)

4. ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นคุณภาพและปริมาณที่คาดหวังในงานหนึ่งๆ จากพนักงานที่จะทำงานหรือปฏิบัติงานได้ดีถูกต้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งส่วนใหญ่กำหนดโดยแรงจูงใจและเจตจำนงและความสามารถของพนักงานแต่ละคนในการทำงานนั้น (Munisamy, 2013)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้จัดทำเรื่อง “อิทธิพลความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งค้นหาและพัฒนาข้อมูลมาตรวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนได้มีการแจกแบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลตัวแบบ

สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) พร้อมนำผลที่ได้มาสรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย โดยวิธีการวิจัยจะประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 129 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 100 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Periyakul (2010) เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ และได้กำหนด การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (1932)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.941, 0.757, 0.903 และ 0.921

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ กับพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

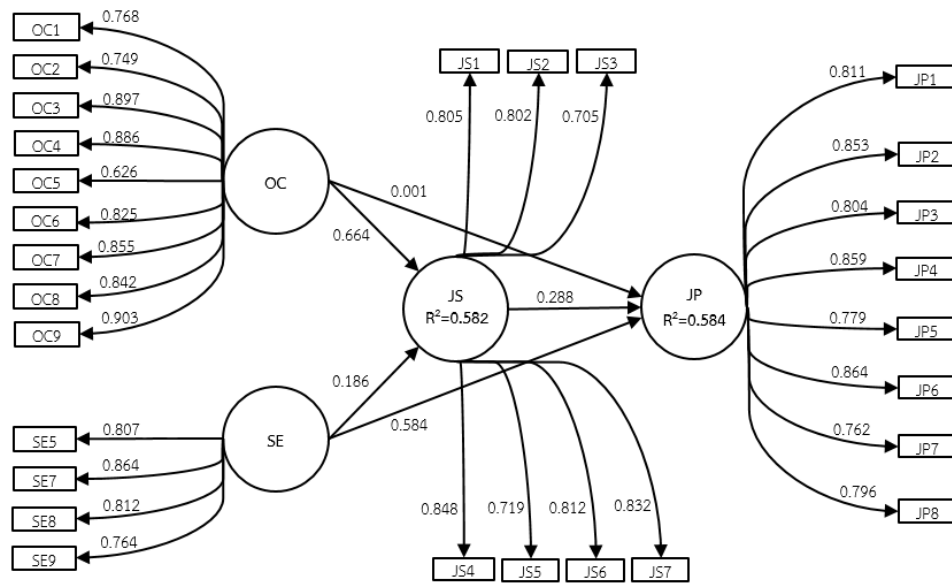
การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 91 คน (ร้อยละ 91) มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 52) สถานะโสด จำนวน 55 คน (ร้อยละ 55) ศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือสูงกว่าอนุปริญญา จำนวน 92 คน (ร้อยละ 92) และทำงานมาแล้ว 1-5 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 39)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, $SD=0.680$) รองลงมา คือ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=4.23$, $SD=0.692$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.13$, $SD=0.892$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.91$, $SD=0.977$)

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ถดถอยทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลเป็นกราฟวิเคราะห์ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลของความพึงพอใจในฐานตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R^2)	อิทธิพล (Effect)	OC	SE	JS
ประสิทธิภาพการทำงาน (JP)	0.584	DE	0.001	0.584***	0.288**
		IE	0.191	0.054	0.000
		TE	0.192	0.638	0.288
ความพึงพอใจในการทำงาน (JS)	0.582	DE	0.664***	0.186***	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.664	0.186	N/A

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

หมายเหตุ: * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$

** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$

*** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.584 และ 0.288 ตามลำดับ แต่วัฒนธรรมองค์กร (OC) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.001 ส่วนวัฒนธรรมองค์กร (OC) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) โดยมีค่าเท่ากับ 0.191 และ 0.054 ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีผล

โดยรวมต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JS) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (OC) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.664 และ 0.186 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยจะเป็นการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพการทำงานกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษารูปแบบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง(Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H ₁	วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.664***	9.391	สนับสนุน
H ₂	วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	0.001	0.010	ไม่สนับสนุน
H ₃	การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.186**	2.157	สนับสนุน
H ₄	การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	0.584***	6.774	สนับสนุน
H ₅	ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	0.288**	2.033	สนับสนุน

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 9.391 แต่วัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 0.010 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.157, 6.774 ตามลำดับ และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.033

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลคั่นกลางที่เป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยที่มีตัวแปรคั่นกลางที่จะนำมาอธิบายอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมจะปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง

	สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H ₆	ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลาง ที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่ประสิทธิภาพการทำงาน	.271	.094	.079	.454
H ₇	ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลาง ที่เชื่อมโยงการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพ การทำงาน	.133	.087	-.002	.349

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่ประสิทธิภาพการทำงาน มีช่วงความเชื่อมั่นขอบล่าง (Boot LLCI) และขอบบน (Boot ULIC) อยู่ที่ .079-.454 ซึ่งไม่คลุม 0 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลในการคั่นกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กรสู่ประสิทธิภาพ

ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพการทำงาน มีช่วงความเชื่อมั่นขอบล่าง (Boot LLIC) และขอบบน (Boot ULIC) อยู่ที่ $-.002-.349$ ซึ่งไม่คลุม 0 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลในการค้นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานภายในมีความสุขในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างกลมเกลียว สามารถปรึกษาหารือออกความคิดเห็นกันภายในทีมได้อย่างดี ไม่ได้มีการแบ่งแยกกันระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในการทำงานตลอดเวลาทำให้พนักงานภายในองค์กรรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานในองค์กร เนื่องจากมองว่าเมื่ออยู่ในองค์กรนั้นนอกจากการทำงานแล้วยังได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเองได้ตรงกับสิ่งที่เรียนมา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Habib et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turn over Intention กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมของแต่ละบุคคลซึ่งถูกหล่อหลอมรวมเป็นการกระทำในรูปแบบสังคมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งองค์กรยังให้ความสำคัญในเรื่องของการมีกิจกรรมมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยยึดถือความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสำคัญ การมีนโยบายหลักที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชิงบวกเกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจาก การทำงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องมาจากตัวพนักงานที่ปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงการทำงานให้มีความทันสมัย เข้ากับเทคโนโลยีได้อย่างตลอดเวลา และสิ่งสำคัญคือต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Asiedu (2015) ได้ศึกษาเรื่อง Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction: A Critical Source of Competitive Advantage. A Case Study in a Selected Banking Company in Oxford, a City in the United Kingdom กล่าวว่า เนื่อง จากวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารปลูกฝังให้พนักงานอาจไม่ได้ฝังเข้าไปในตัวตนของพนักงาน จึงไม่ทำให้เกิดการเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้ง จนกลายเป็นการทำงานที่ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำงาน ซึ่งไม่ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นและงานที่ได้ออกมานั้นดีไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากพนักงานภายในองค์กรจะมีความพึงพอใจเมื่อได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองได้รับมอบหมายสำเร็จทันตามเวลา และรับรู้ว่าจะตนเองควรพัฒนาการทำงานไปในทิศทางใดเพื่อให้ได้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ เมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่าตนเองสามารถทำงานไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ไปสู่ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นเพื่อทำงานให้เป็นไปตามประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saremi & Rezeghi (2015) ได้ศึกษาเรื่อง A Study on the Relationship between Self-Efficacy Beliefs and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Office Employees in Esfaryen City, Iran กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเกิดจากการเข้าใจในตนเองและเชื่อมั่นว่าตนจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

สามารถเรียนรู้จักข้อผิดพลาดในอดีตเพื่อนำมาปรับปรุงตนเองเสมอ จนเกิดเป็นความพึงพอใจในตนเองและพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salman et al. (2016) ได้ศึกษาเรื่อง Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเกิดจากการเข้าใจในตนเองและเชื่อมั่นว่าตนจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ เริ่มตั้งแต่กระบวนการที่ว่า หากพนักงานได้วางแผนที่จะทำอะไรแล้วพนักงานนั้นแน่ใจว่าจะสามารถทำตามที่ได้วางแผนได้ โดยพนักงานสามารถทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ พร้อมทั้งอธิบายความรู้ในการทำงานให้ผู้อื่นรับรู้อย่างชัดเจน ส่งผลเชิงบวกสู่ประสิทธิภาพการทำงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจาก พนักงานภายในองค์กรสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจากที่เคยเรียนมา และนำมาปรับใช้กับงานที่ตนเองได้ทำอย่างเต็มกำลังความสามารถ อีกทั้งความเป็นอิสระที่องค์กรมอบให้ในการทำงาน ทำให้พนักงานได้ใช้ความคิดในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ผลงานออกมาตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ส่งผลให้เกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shaju (2017) ได้ศึกษาเรื่อง A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากหากความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกเชิงบวก ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกพึงพอใจกับบรรยากาศโดยรวมในการทำงาน ตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเชิงบวกของพนักงานเช่นกัน

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการทดสอบอิทธิพลต้นกลาง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในบริษัท

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร พบว่า พนักงานภายในองค์กรจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูง ประสิทธิภาพในการทำงานโดยผ่านการมีกิจกรรมมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานโดยยึดถือความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสำคัญ และนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตขององค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานผ่านไปได้ด้วยดี บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. จากผลการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า พนักงานจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองผ่าน การที่รู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ และสามารถเรียนรู้จักข้อผิดพลาดในอดีตเพื่อนำมาปรับปรุงตนเองเสมอ ทำให้พนักงานสามารถปรับตนเองเพื่อปฏิบัติงานได้ตามกำหนด

3. จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานภายในองค์กรจะมีความพึงพอใจในงาน ผ่านการใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้บุคคลภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ

4. จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า พนักงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากการที่พนักงานได้ยึดหลักผลงานต้องมีความถูกต้องแม่นยำ และมีวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้งานแล้วเสร็จอย่างถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน โดยอาจอาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม โดยแทนตัวแปรในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมาก เพื่อให้สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางขององค์กรในการพัฒนาปรับปรุงต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผลมาจาก การระบาดของ สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้การทำงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องมาจากตัวพนักงานที่ ปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความต้องการในการปรับปรุงการทำงานให้มีความทันสมัย เข้า กับเทคโนโลยีได้อย่างตลอดเวลา เพราะพนักงานส่วนใหญ่จะต้องทำงานจากที่บ้านมากกว่าเข้ามาทำงานตามปกติ และสิ่งสำคัญ คือ ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดมาจาก ตัวตนของพนักงานภายในบริษัทมากกว่าวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมีบทบาทในการทำงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่ำลงไป

References

- Asiedu, E. (2015). Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction: A Critical Source of Competitive Advantage. A Case Study in a Selected Banking Company in Oxford, a City in the United Kingdom. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 4(7), 1–8.
- Bandura, A. (1994). *Self-Efficacy*. Retrieved May 16, 2021, from <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1994EHB.pdf>
- Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeen, S., & Ibrahim, M. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and Business*, 2(6), 215–222.

- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 107–127.
- Leingchan, R. (2019). *Industry Outlook 2019–2021: Petrochemicals*. Retrieved May 16, 2021, from <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Petrochemicals/Petrochemicals/IO/io-petrochemicals-19>
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. *Archives Psychological, 3*(1), 42–48.
- Lunenburg, F. C. (2011). Understanding Organizational Culture: A Key Leadership Asset. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal, 29*(4), 1–12.
- Murad, M. M. I., Zayed, N. M., & Mukul, A. Z. A. (2013). A Study on Job Satisfaction: Focus on Bankers of Bangladesh. *European Journal of Business and Management, 5*(17), 14–20.
- Munisamy, S. (2013). *Identifying Factors that Influences Job Performance Amongst Employees in Oil Palm Plantation*. Faculty of Applied Social Sciences, Open University Malaysia.
- Periyakul, M. (2010). *Partial Least Square Path Modeling*. Bangkok: Ramkhamhaeng University.
- Salman, M., Khan, M. N., Draz, U., Iqbal, M. J., & Aslam, K. (2016). Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society, 1*(3), 136–142.
- Saremi, H., & Rezeghi, A. A. (2015). A Study on the Relationship Between Self-Efficacy Beliefs and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Office Employees in Esfaryen City, Iran. *International Journal of Life Sciences, 9*(6), 15–23.
- Shaju, M., & Subhashini, D. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research, 9*(1), 117–130.
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions. *The Journal of Behavioral Science, 13*(2), 68–81.
- Tedla, T. B. (2016). *The Impact of Organizational Culture on Corporate Performance*(Doctor of Business Administration). Walden University.