

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง
Organizational Culture Factors and Working Environment Factors
that Affect the Work efficiency of Employees of Sermsuk Public
Company Limited, U-thong Branch

ลัดดาวลัย สำราญ โสรยา สุภาพล และ นิมิตต์ สุขใจ

Laddawan Someran, Soraya Supaphol and Nimit Sukjai

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี

Management Department, Faculty of Business Administration and Information Technology,

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Suphanburi

E-mail: noinoi5202@gmail.com โทร. 081-6814353

Received 09/11/2563

Revised 27/05/2564

Accepted 30/05/2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) และศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 75 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านมิติมุ่งสั่งจะแห่งตนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีอำนาจการทำนายร้อยละ 34.10 ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านมิติสัมพันธ์ภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีอำนาจการทำนายร้อยละ 72.00

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research were to study the opinions on organizational culture factors that affect the work efficiency of employees of Sermsuk Public Company Limited, U-thong Branch, and to study the opinions on working environment factors that affect the work efficiency of employees of Sermsuk Public Company Limited, U-thong Branch. The samples were 75 employees of the Sermsuk Public Company Limited, U-thong Branch, selected by multi stage random selection. The instrument was questionnaires. The data were analyzed by descriptive statistics; frequency, percentage,

mean and standard deviation, and multiple regression analysis, at the statistical significance level of .05. The results showed that the respondents had opinion concerning organizational culture factors, working environment factors and work efficiency of employees of Sermsuk Public Company Limited, U-thong Branch at a high level. The hypothesis testing showed that organizational culture factors: dimension focuses on the truth of one's self affect the work efficiency of employees of Sermsuk Public Company Limited, U-thong Branch with predictive power of 34.10 percent. The environment factors: Relationship dimension, Dimension of career progress and Dimension is maintained and work system changes affect the work efficiency of employees of Sermsuk Public Company Limited, U-thong Branch with predictive power of 72.00 percent.

Keywords: Organisational Culture, Working environment, work efficiency

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ในหลายองค์กรต้องมีการปรับตัวและเตรียมตัวให้พร้อมเสมอต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งไม่สามารถที่จะตั้งตัวได้ทันตามสถานการณ์ โดยปัจจัยที่มีความสำคัญในการประกอบธุรกิจนั้นก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการประกอบธุรกิจมากยิ่งขึ้น แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำเข้ามาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง ดังนั้นในหลายองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก (สายธาร ทองอร่าม, 2550, ประมินทร์ เนาวกาญจน์, 2553) ซึ่งความจำเป็นในการที่จะใช้กำลังคนในการขับเคลื่อนการทำงานในหลาย ๆ แผนก หลาย ๆ รูปแบบ ทั้งใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและบุคลากรที่คอยปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการบริหารองค์กรให้มีการบรรลุตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นการบริหารทางด้านทรัพยากรมนุษย์ก็มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากองค์กรมีการดำเนินการวางแผนการทำงานที่ดีจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถยึดเหนี่ยวคนทำงานให้เกิดความรักองค์กรได้นั้นคือความสำเร็จอีกก้าวหนึ่งขององค์กรด้วย อีกทั้งการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน โดยการบริหารองค์กรถือว่าเป็นความท้าทายความสามารถของผู้บริหารเนื่องจากกระทำได้ค่อนข้างยากเพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพล เช่น ระบบอุปถัมภ์ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน เป็นต้น อาจจะต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน คือ 1. การจัดหาคนเข้าทำงาน 2. การฝึกอบรมและการพัฒนา 3. การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 4. การบำรุงรักษา โดยจะต้องมีการบริหารงานทุกขั้นตอนตามลำดับและต่อเนื่องจึงจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จเริ่มต้นจากการสรรหาและสิ้นสุดที่การรักษาทรัพยากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ โดยไม่ให้เกิดการขาดงาน โอน ย้าย ละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน ไม่ตรงต่อเวลา ลาออก ฯลฯ ซึ่งจะส่งผลต่อความสูญเสียความสิ้นเปลืองในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด (ทรงศักดิ์ ไกล้ำ, 2557, ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554)

บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง คือ บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่มและอาหารครบวงจรที่มีคุณภาพและการบริการที่เป็นเลิศ รวมถึงผลตอบแทนที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยปณิธานที่ยึดมั่นต่อการทำงานร่วมกันและเชื่อมั่นในคุณค่าของคน “เสริมสุข” ได้ส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพขององค์กร พร้อมซึ่งความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน (บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) 2550) จะเห็นได้ว่าจากนโยบายของบริษัทได้มีการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง จึงให้ความสำคัญกับในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานโดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรและวางแผนเกี่ยวกับการทำงานให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดี และให้พนักงาน

ทุกคนมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด นั่นคือสิ่งที่บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง เล็งเห็นเพื่อให้งานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปปรับใช้ในการปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานต่อไป

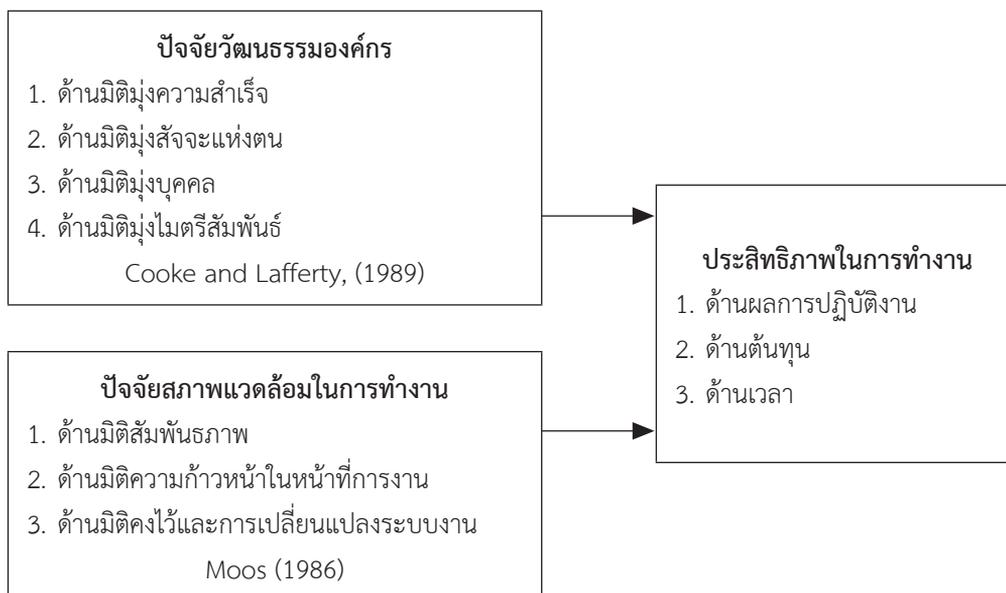
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานภายในบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จำนวน 93 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานภายในบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรจากสูตร Taro Yamane โดยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 75 คน โดยทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำแนกตามแผนกที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ได้นำเครื่องมือมาใช้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะโครงสร้างประกอบไปด้วยคำถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยมีเกณฑ์การวัดคะแนนแต่ละระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) และการแปลความหมาย ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่แต่ละด้าน ดังนี้ 5.00 - 4.50 (มากที่สุด) 4.49 - 3.50 (มาก) 3.49-2.50 (ปานกลาง) 2.49 - 1.50 (น้อย) และ 1.49 -1.00 (น้อยที่สุด) ทั้งนี้แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหา โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC พบว่า คำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค พบว่า ทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.985 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้

1. หนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 98.60 และเพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ส่วนมากอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 โดยมีสถานภาพการสมรสมากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 ส่วนมากมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง

ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือด้านมิติมุ่งบุคคล ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.59) ด้านมิติมุ่งสัจจะแห่งตน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57) และด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านมิติสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.54) และด้านมิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือด้านผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านต้นทุน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.57) และด้านเวลา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

ในการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0 เสมอ
2. การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.293 - 0.380 ซึ่งมีค่า มากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 2.631 - 3.416 ซึ่งมีค่าน้อย กว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

3. การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าระหว่าง 0.502 - 0.764 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ซึ่งปรากฏว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัว ไม่มีปัญหา Multicollinearity

4. ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่า 2.141 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50 - 2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง

เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการทำงาน				
	B	SE	β	t	P
ค่าคงที่	2.127	0.346		6.154	0.000
ด้านมิติมุ่งสัจจะแห่งตน	0.488	0.081	0.592	6.015 *	0.000

Adjusted R Square = 0.341 R Square = 0.351 R = 0.592 Durbin-Watson = 2.141

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรทำนายเข้าทั้งหมดเพื่อดูว่าตัวแปรเหล่านี้ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตามได้ ใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปร 1 ตัวแปร คือ ด้านมิติมุ่งสัจจะแห่งตนซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทองโดยตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ดังกล่าวสามารถทำนายปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 34.10 (Adjust R Square = 0.341)

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)

ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0 เสมอ
2. การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.507 - 0.548 ซึ่งมีค่า มากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.756 - 1.970 ซึ่งมีค่าน้อย กว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

3. การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.569 - 0.784 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ซึ่งปรากฏว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัว ไม่มีปัญหา Multicollinearity

4. ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่า 2.166 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50 - 2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการทำงาน				
	B	SE	β	t	P
ค่าคงที่	0.445	0.287		1.549	.126
ด้านมิติสัมพันธภาพ	0.449	0.089	0.453	5.027*	0.000
ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.255	0.067	0.325	3.823*	0.000
ด้านมิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	0.185	0.077	0.210	2.423*	0.018

Adjusted R Square = 0.720 R = 0.856 R Square = 732 Durbin-Watson = 2.166

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรทำนายเข้าทั้งหมดเพื่อดูว่าตัวแปรเหล่านี้ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตามได้ ใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบ stepwise (stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมด คือ ด้านมิติสัมพันธภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านมิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง โดยตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ดังกล่าวสามารถทำนายปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร มีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 72 (Adjusted R Square = 0.720)

4. อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านมิติมุ่งสั่งจะแห่งตนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง ทั้งนี้เพราะบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้กับพนักงานอย่างชัดเจน โดยบริษัทมีความคาดหวังว่าพนักงานจะต้องทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง ยังเล็งให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่เสมอจึงทำให้ด้านมิติมุ่งสั่งจะแห่งตนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสั่งจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. ด้านมิติสัมพันธภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง ทั้งนี้เพราะบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง ปลุกฝังให้พนักงานมีการรับรู้การทำงาน การมีส่วนร่วม และส่งเสริมมีการรักใคร่กันของคนในองค์กร สร้างความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงานและบริษัทยังให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การยกย่องชมเชยให้กำลังใจพนักงาน นับเป็นสิ่งที่สำคัญนั้นคือการ

ให้เกียรติซึ่งกันและกัน จึงทำให้ด้านมิติสัมพันธ์ภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญรัตน์ เลิศอนันท์ภร (2554) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านวางแผนและบริหาร บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านวางแผนและบริหาร บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด

2. ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง ทั้งนี้เพราะบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง มีการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความก้าวหน้า คือการที่บริษัทส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ในการทำงาน สามารถนำมาพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ตามขั้นตอนของการทำงาน และปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเคร่งครัด จึงทำให้ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาลณี เพ็ญแก้ว (2560) วิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการเคหะท่าทราย ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการเคหะท่าทราย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ที่พบว่าด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

3. ด้านมิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง ทั้งนี้เพราะบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง ได้กำหนดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีการควบคุมการทำงานอย่างรัดกุม นอกจากนี้บริษัทยังได้นำนวัตกรรมใหม่ เข้ามาใช้อยู่เสมอ จึงทำให้ด้านมิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกันันท์ ไตชูวงศ์ (2562) ศึกษางานวิจัย เรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในงานด้านต่าง ๆ ได้โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านมิติมุ่งสั่งจะแห่งตนบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง ควรสนับสนุนให้พนักงาน แสดงความคิดเห็น เสนอความคิดสร้างสรรค์ต่องานที่ทำเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพงานและประสิทธิภาพ อีกทั้งยังปลูกฝังให้มีการทำงานตามเป้าหมายที่ชัดเจน

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ด้านมิติสัมพันธ์ภาพบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง ควรจัดให้มีการประชุม หรือการไปสัมมนาในสถานที่ต่าง ๆ ควรมีกิจกรรมเล่นเกม เกี่ยวการพัฒนาความสามัคคีของพนักงานร่วมกัน การสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2.2 ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง ควรมีการจัดอบรมที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการวางแผนในการกำหนดเป้าหมายให้กับพนักงาน นอกจากนี้เมื่ออายุการทำงานของพนักงานมากขึ้น ควรมีการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานได้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น

2.3 ด้านมิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง บริษัทมีนโยบายและพันธกิจที่ชัดเจน แต่ควรมีการนำเทคโนโลยีเกี่ยวกับ IT เข้ามาใช้ในระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกและเข้าใจมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะขององค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน อิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง
2. ควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้ครอบคลุมในเครือของบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) เพื่อให้เกิดการศึกษาและวิเคราะห์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในด้านวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษารูปแบบของวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์ผลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง

5. กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี ที่ได้อำนวยความสะดวกในการใช้พื้นที่และเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนี้ยังขอขอบคุณคณะบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทง รวมทั้งผู้ควบคุมสาขา ผู้หน้าภาคหัวหน้าเขต และพนักงานทุกท่านที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือข้อมูลต่าง ๆ จนโครงการฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี และสุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้มอบความรัก ความหวังโย ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนทางด้านการเงิน และขอขอบคุณผู้ให้ความช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งไม่สามารถกล่าวนามได้หมด ณ ที่นี้

6. เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. 2557. การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญรัตน์ เลิศอนันท์ภร. 2554. ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านวางแผนและบริหาร บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชนกันันท์ โตช่วงศ์. 2562. การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการณ์เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ทรงศักดิ์ ไจกล้ำ. 2557. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).

- บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน). 2550. **รู้จักเสริมสุข**. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.sermsukplc.com/th/about/page/history>
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. 2553. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไدกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ภาลีนี เฟื่องแก้ว. 2562. **สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่**. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- สายธาร ทองอร่าม. 2550. **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. 2560. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- Cook, R. A., & Lafferty, L. J. 1989. Organization culture inventory. Plymouth, MI: Human Syner-gistics, 2-5.
- Moos, R. H. 1986. **The human context environmental determinants of behavior**. New York: John Wiley and Sons.