



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กร
ลักษณะสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์
เอเซีย แปซิฟิค จำกัด

Relationship of Conscientiousness, Constructive Styles,
and Teamwork are Evincenced in a High Performance organization
: A case study of employees at Panasonic Automotive System
Asia Pacific (Thailand) Co., Ltd.

อัญญาวิรี พันธานินันท์* และ ดร.รังสิมา หอมเศรษฐี**

Anyawee Phanthanithinon and Dr.Rungsima Homsettee

ดร.อุมาภรณ์ สุขารมณ์*** และ ผศ.ดร.มณฑิรา จารูเพ็ง****

Dr.Umaporn Sucaromana and Asst. Prof. Dr.Monthira Jarupeng

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และศึกษาอำนาจการทำนายการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษา พนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด โดยตัวแปรบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม อย่างน้อย 1 ตัวแปร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษา พนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเซีย แปซิฟิค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Student-Master of Science (Psychology), Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Advisor-Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Co Advisor-Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

**** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Co Advisor-Faculty of Education, Srinakharinwirot University



2. บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ สามารถร่วมกัน ทำนายนการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษา พนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิส เต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองสามารถ ร่วมกันทำนายนการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ร้อยละ 46.5 ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์เป็นตัวทำนaylorองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ดีที่สุด

คำสำคัญ : บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก/ วัฒนธรรมองค์กร/ ลักษณะสร้างสรรค์/การทำงาน เป็นทีม

Abstract

In this thesis, the researcher examines 1) the levels at which conscientiousness, constructive styles, and teamwork are evinced in a high performance organization as a case study of employees at Panasonic Automotive Systems Asia Pacific (Thailand) Co., Ltd. The researcher also investigates 2) the relationships between conscientiousness, constructive styles, and teamwork on the part of the employees under study. Finally, furthermore, the researcher determines 3) the predictive power of at least one variable of three variables conscientiousness, constructive styles, and teamwork for this high performance organization. The sample population consisted of 261 employees at Panasonic Automotive Systems Asia Pacific (Thailand) Co., Ltd. The research instruments consisted of a questionnaire eliciting data concerning demographical characteristics; a questionnaire utilized to collect data appertaining to a high performance organization; a questionnaire used to acquire data involving conscientiousness; and a questionnaire devoted to gathering teamwork data.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean (*M*), and standard deviation. The researcher additionally employed Pearson's product moment correlation coefficient method (PPMCC) in addition to applying multiple regression analysis (MRA) by means of the forward selection technique.

Findings are as follows:

1. Conscientiousness, constructive styles, and teamwork as employee variables were found to be correlated with a high performance organization at the statistically significant level of .01.

2. It was also determined that the variables conscientiousness and constructive styles were predictive of a high performance organization at the statistically significant level of .01. Both variables were predictive of a high



performance organization at 46.5 percent. However, the variable of constructive styles was the best predictor of a high performance organization.

Keywords: Conscientiousness/ constructive styles/ teamwork are evinced

บทนำ

การแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจปัจจุบัน ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อตั้งรับกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วให้สามารถเผชิญกับทุกปัญหาที่เข้ามาเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยขึ้น คู่แข่งทางการตลาดและแม้แต่ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดภายในองค์กรเอง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทำให้ผู้นำองค์กรต่างแสวงหาแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันและเพื่อให้องค์กรสามารถต่อสู้ แข่งขัน พันฝ่าอุปสรรคสามารถยืนอยู่ได้ในระยะยาวและอย่างยั่งยืนจากปัญหาดังกล่าวผู้นำองค์กรจึงต้องการที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้มีความสามารถรอบด้านพร้อมที่จะเผชิญปัญหาดังที่กล่าวมา ซึ่งเป็นที่มาของ องค์กรสมรรถนะสูงหรือองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization: HPO)

Miller (2011) ได้กล่าววาระบบการทำงานและทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนเชื่อมโยงที่สำคัญกับแนวคิดการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ การมีระบบการทำงานที่เป็นเลิศเป็นการออกแบบงานว่าจะมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือทีม ในขณะที่การมีทีมงานที่เป็นเลิศจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ จากคำกล่าวข้างต้นผู้นำองค์กรหลายองค์กรต่างให้ความสำคัญและพยายามคิดค้นเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองในการที่จะก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการที่องค์กรจะบรรลุผลการดำเนินการทางธุรกิจที่เป็นเลิศนั้น ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และมีแนวทางที่ปฏิบัติได้ รวมถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของแนวทางที่มีอยู่และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่นำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ ๆ โดยวงการจิตวิทยาให้การยอมรับทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the five-factor model of personality) ตามแนวคิดของ Costa and McCrae (2000) ว่ามีความครอบคลุมและเหมาะสมในการศึกษาและทำนายพฤติกรรมของบุคลากร โดยในการวิจัยครั้งนี้ให้ความสนใจในบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก ซึ่งประกอบด้วย ด้านสมรรถนะ ด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านการมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความมีวินัยต่อตนเองและด้านความสุ่มรอบคอบ

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวสู่เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (Cooke and Lafferty, 1989) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์คือการที่สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้มีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีการคิดและแบบแผนที่เป็นแนวทางประพจน์ปฏิบัติที่มีการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อการดำเนินงานให้เกิด



ประสิทธิภาพขององค์กร โดยผู้นำองค์กรต้องแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะสร้างและส่งเสริมองค์กร โดยให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) หรือ จีซี ซึ่งเป็นแกนนำธุรกิจด้านเคมีภัณฑ์ของกลุ่ม ปตท. ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้ “ค่านิยมองค์กร เป็นสิ่งที่คนในองค์กรเชื่อ ยึดถือ และเป็นวิธีการทำงานร่วมกันที่ออกแบบมาให้คน เป็นทั้งคนเก่งและคนดี โดยให้บุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติตามพฤติกรรมหลัก 4 ประการ ซึ่งพฤติกรรมหลักจะสะท้อนพฤติกรรมที่ต้องการขององค์กร มีความชัดเจน และปฏิบัติได้จริงในการทำงานทุกวัน ความสม่ำเสมอของการประพฤติปฏิบัติตามพฤติกรรมหลักก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด” (บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน), 2560) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์กรให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก เชื่อมมั่นในคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรขององค์กร โดยเชื่อว่าบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างมากในการร่วมกันผลักดันองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะพาองค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศคือการทำงานเป็นทีม องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานเป็นทีมเกิดจากความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสมาชิกของในทีมที่ร่วมกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมกับความสำเร็จ สมาชิกยอมรับบทบาทของตนเองและผู้อื่น ให้ความร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานขึ้นได้ขึ้นหนึ่งหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่มี絲毫เสี่ยง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหายุ่งยากร่วมกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของ Romig (1996) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและช่วยสนับสนุนองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป (กานต์นลิน คงศักดิ์, 2554)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด ซึ่งถือว่าเป็น บริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มาอย่างยาวนานกว่า 60 ปี แต่เดิมนั้นรู้จักกันในชื่อ บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด (ปิยวรรณ สุกดิษฐ์, 2555) จากระยะเวลาอันยาวนานที่ผ่านมา บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด สามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามา ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้จนถึงปัจจุบัน นั้นแสดงให้เห็นว่า บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีศักยภาพ มีความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหา รองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน



และยาวนาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด ก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบุคลากรภาพด้านการมีโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภาพด้านการมีโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีมกับองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด
3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด จากตัวแปรบุคลากรภาพด้านการมีโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม อย่างน้อย 1 ตัวแปร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อขอหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อออกหนังสือแสดงเจตจำนงและขออนุญาตแจกแบบสอบถามและได้ทำการติดต่อกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลเพื่อเข้าไปแจกแบบสอบถาม
2. เมื่อได้รับอนุญาต ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามกับพนักงานแผนกผลิต บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 261 ชุด และได้รับคืนมา จำนวน 261 ชุด (ร้อยละ 100)
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ ทำการให้คะแนนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด จำนวน 261 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 95.40 มีอายุระหว่าง 20 ถึง 30 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 อายุในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.60 และมีการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า
 - 2.1 พนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านของความเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ทั้ง 6 ด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยด้านการใส่ใจ



ต่อลูกค้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.153 ด้านการแบ่งปันข้อมูลและการเปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา คือ 4.130 และลำดับสุดท้ายคือด้านวิสัยทัศน์อันทรงพลังมีค่าเฉลี่ย 3.883

2.2 พนักงานมีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ 3.910 และเมื่อพิจารณารายด้านของบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกทั้ง 6 ด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน โดยด้านการมีความรับผิดชอบในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.279 ด้านความมีวินัย ต่อตนเองมีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ 4.012 และด้านความสุขุมรอบคอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ 3.686

2.3 พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ 3.830 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 3 ด้าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยด้านมุ่งความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.174 รองลงมาเป็นด้านด้านมุ่งสัจการแห่งตนมีค่าเฉลี่ย คือ 3.959 ส่วนด้านมุ่งไม่ตรีสัมพันธอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย คือ 3.628

2.4 พนักงานมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.640 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือด้านความร่วมมือ 3.640 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 3.684 และความคิดสร้างสรรค์มี ค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือ 3.512

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และการ ทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานบริษัท พานาโซ นิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กร แห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิส เต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .469^{**}$)
2. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ต่อการเป็น องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โม ทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .648^{**}$)
3. การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็น เลิศ ของพนักงานบริษัทพานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แป ซิฟิค จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .449^{**}$)
4. บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แป ซิฟิค จำกัด ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร	ยอมรับสมมติฐาน (Adjusted $R^2 = .459$)



สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้ โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมกับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้ โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด

โดยสามารถแยกอภิปรายผลเป็นรายคู่ได้ดังนี้

1.1 จากผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านของบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกพบว่า ด้านการมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านสมรรถนะ ด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความมีวินัยต่อตนเองและด้านความสุ่มรอบคอบ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศอยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานของฝ่ายผลิต การปฏิบัติงานในส่วนนี้เป็นงานที่ทำตามรูปแบบซ้ำเดิมทุกวันมีความแตกต่างเฉพาะในรายละเอียดการทำงานเพียงเล็กน้อย ซึ่งทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยปฏิบัติตามรูปแบบที่ถูกกำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้จากบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก หมายถึง บุคลิกภาพที่มีลักษณะของผู้ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสามารถ มีระเบียบวินัย มีการวางแผนและมีความสามารถควบคุมตนเองเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น อาจส่งผลต่อพนักงานในฝ่ายผลิตในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ควรจะมีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกสูงมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภา พรหมวัน (2557) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธนัษพร โมรวงษ์ (2555) เรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งจากการพิจารณารายด้านผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของการโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น



พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร (Katz & Kahn, 1978 p.339) นอกจากนี้ พฤติกรรมดังกล่าวยังเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านมุ่งบุคคล ด้านมุ่งกิจการแห่งตน ด้านมุ่งความสำเร็จและด้านมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด ซึ่งเป็น บริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มาอย่างยาวนานกว่า 60 ปี นั้น จากระยะเวลาอันยาวนานที่ผ่านมา บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด สามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามา ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นส่วนสำคัญที่พนักงานมีการส่งผ่านสิ่งที่ยึดถือและปฏิบัติกัน โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานได้ง่าย และมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของพนักงานว่ามีความต้องการ การส่งเสริมในด้านใด เพื่อที่จะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ ชูภักดิ์ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก การจัดการคุณภาพทั้งองค์กร วัฒนธรรมองค์กรกับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งเรียงตามลำดับ ดังนี้ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมพันธกิจและวัฒนธรรมการปรับตัว ซึ่งวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร เป็นรากฐานที่สำคัญที่จะสามารถกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่มีลักษณะเอื้อต่อการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ จากดังกล่าวสอดคล้องกับ Sathe (1985 : 54) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ สุระพงศ์ เสี่ยงมวงษ์ (2556) จากงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ



โรงเรียนเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เนื่องจากบุคลากรในองค์กรในโรงเรียนได้รับการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานที่ดีที่สุด มีการกำหนดเป้าหมายที่บรรลุผลอย่างท้าทายและมีความเป็นไปได้ มีการทำงานอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการวางแผนและสร้างทางเลือกที่ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cook & Lafferty (1989 : 138) ที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน ให้ความสำคัญกับบุคลากร ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้น เต็มใจในการทำงาน ปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นส่วนที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

1.3 นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และทำงานเป็นทีมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับรายด้านทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงานและด้านความคิดสร้างสรรค์

สามารถอธิบายได้ว่า บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิก จำกัด เป็นบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ซึ่งมีผู้ถือหุ้นเป็นชาวญี่ปุ่น ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานของชาวญี่ปุ่นค่อนข้างให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม เน้นการแบ่งความรับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน โดยผู้รับผิดชอบจะทำหน้าที่ติดต่อประสานงาน แสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีในการปรับปรุงเพื่อให้งานมีคุณภาพดีที่สุดในที่สุด รวมถึงให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อต้องช่วยเหลือในส่วนงานอื่น ๆ ผลที่ได้จากวิจัยอยู่ในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเป็นกลุ่มที่อยู่ในฝ่ายผลิต มีการลักษณะของการทำงานเป็นทีมไม่สูง เนื่องจากลักษณะการทำงานที่ทำตามหน้าที่ รูปแบบเหมือนเดิม โดยมีพนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้างานเป็นผู้ทำหน้าที่ด้านการติดต่อสื่อสาร ประชุมรับฟังความคิดเห็น ให้ความร่วมมือติดต่อประสานงานระหว่างกลุ่มเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการปฏิบัติที่ถูกต้อง ยอมรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับ กานตันลิน คงศักดิ์ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านการติดต่อประสานงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อประสานงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Romig (1996) ได้กล่าวถึงการติดต่อประสานงาน เป็นลักษณะที่จำเป็นของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสมาชิกในทีมจะมีการติดต่อประสานงานกันโดยการประชุม เพื่อวางแผนมอบหมายงานให้รับผิดชอบ เพื่อที่จะสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และอีกด้านหนึ่งคือการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องซึ่งคุณภาพชีวิตส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01



และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน นำไปสู่การเพิ่มให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จากผลการวิจัย ยังมีความเชื่อมโยงถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นสิ่งที่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรสามารถที่จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ความยั่งยืนต่อไป

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัดอย่างน้อย 1 ตัวแปร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสองตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ร้อยละ 46.5 และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นตัวทำนายการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ดีที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรมีความสามารถทั้งด้านความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานทั่วไปและความรู้เฉพาะตำแหน่งงาน รวมถึงการฝึกอบรมทางด้านทักษะต่าง ๆ ซึ่งมีการส่งบุคลากรไปเรียนรู้ตามหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อที่จะนำความรู้ต่าง ๆ กลับมาพัฒนาองค์กร และมีการฝึกอบรมภายในองค์กรจากผู้ที่มีความรู้และทักษะให้กับบุคลากรรุ่นต่อ ๆ ไปจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งกลายเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรมีความยั่งยืน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ขยัน มีความรับผิดชอบ มีวินัย และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อจะพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ เมตตา คงหอม (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน พบว่า บุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Borman (1994) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกสามารถทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างเที่ยงตรงที่สุด และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ชูภักดิ์ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก การจัดการคุณภาพทั้งองค์กร วัฒนธรรมองค์กรกับการรับรู้ องค์กรแห่งความเป็นเลิศ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนและถาวร



ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศในหลากหลายด้านให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศในมิติที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร
2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย นอกเหนือจากแบบสอบถามที่ใช้ในกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการหาข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์หรือทำแบบทดสอบวัดทัศนคติที่มีต่อองค์กร เพื่อตรวจสอบข้อมูลเทียบกับแบบสอบถามว่ามีความขัดแย้งกันหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

บรรณานุกรม

- กานต์ณลิน คงศักดิ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ฐิรัช หงส์ยันตรชัย. (2549). **การวิเคราะห์เชิงปริมาณทางจิตวิทยาเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- ธนชพร โมราราช. (2555). **ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศกรณีศึกษาโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2542). **สถิติวิจัย I. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: พี. เอ็น. การพิมพ์.**
- ปิยวรรณ สุภักดิ์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คุณลักษณะงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์เอเชีย แปซิฟิก (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- เมตตา คงหอม. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในเครื่องกลุ่มเจริญสิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- เสาวลักษณ์ ชูศักดิ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร วัฒนธรรมองค์กร กับการรับรู้องค์กรแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงแรมกะตะ พาเลซ จ.ภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

Blanchard, K. H. (2007). **Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performance organization.** Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.



- Borman, W. C. (2004). "The concept of organizational citizenship". **American Psychology Society**. 13(6), 238-241.
- Cooke, R. & J. (1989). **Organization Culture Inventory**. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- Costa, P. T. Jr., & McCare, R. R. (2000). **Revised NEO Personality (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) Professional manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Greenberg, J. & R. A. Baron, (2005). **Behavior in Organizations**. (8th ed.) New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Miller, M. L. (2011). **The high-performance organization an assessment of virtues and values**. Retrieved August 22, 2010. From <http://ebbf.org/fileadmin/pdfs/publications/highperformance-organization.pdf>
- Romig, D. A. (1996). **Breakthrough Teamwork: outstanding results using Structured teamwork**. Texas : Austin.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. (3rd ed.). New York: Harper & Row.