

ค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง

**The popularity influence the correlation and performance efficiency Permanent officer of
Petrochemical Industrial in Maptaphut Industrial Estate, Rayong city, Rayong Province**

ปิยะนุช โพธิสawang
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Piyanuch Bhothisawang
E-mail: piyanuchbhothisawang@gmail.com
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับค่านิยมองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานประจำระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง ทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 318 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด จ.ระยอง มีจำนวนเพศชายและเพศเท่าๆกัน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การเข้าใจผู้อื่น การพัฒนาตนเอง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการอนุรักษ์ 3) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุก

ด้าน ได้แก่ คุณภาพสินค้า รองลงมาคือ เวลา ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและปริมาณงาน 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพโสด และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน 5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ค่าประสิทธิภาพการทำงาน R^2 เท่ากับ .550 ค่านิยมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ค่านิยม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of study aim to access 1) The popularity of officers for Petrochemical Industrial in Maptaphut Industrial Estate. 2) The level of performance efficiency of officers for Petrochemical Industrial in Maptaphut Industrial Estate. 3) The correlation between popularity and level of performance officers for Petrochemical Industrial in Maptaphut Industrial Estate. The sample of study is permanent officers in Petrochemical Industrial in Maptaphut Industrial Estate. Samples of 318 people for male and female were recruited by frequency, percentage, standard deviation, T-Test, the one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The result of study indicates that 1) Number of male and female officers are nearly same, Most of age between 20-30 year old, single, bachelor's degree, experience between 6-10 year. 2) The result of popularity showed that the most level is high for 4 factor : Self-Transcendent, Self-Enhancement, Openness to Change and Conservation. 3) The level of performance efficiency for 4 factor is high. Factors are quality of goods, Time frame of working, expense and quantity. 4) Comparison of performance efficiency of officers by separation personal data, it shows that single status and work experience give significant value at .05 level. Sex, age, level of education aren't different. 5) The result of correlation between popularity and performance efficiency of officers, it shows the performance of coefficient of determination (R^2) is .550. The popularity will affect to performance of officers. The model is significant and explain 55% for performance efficiency at .05 level.

Keywords: Popularity, Performance Efficiency

บทนำ

ยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน องค์กรต่างๆมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างรูปแบบการบริหารให้ทันสมัย ต่อสถานการณ์ของโลก การที่องค์กรจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้นจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ ภารกิจ กลยุทธ์ ระบบ รวมถึงโครงสร้างการจัดการภายในอยู่เสมอ โดยการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบแผน เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการวางแผนของผู้บริหารระดับสูง พนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน สำหรับบุคลากรและความสามารถของพนักงานนั้นเกิดจากตัวบุคคล ซึ่งสามารถเรียนรู้และพัฒนา ได้อยู่เสมอ ในส่วนของค่านิยมร่วมของคนในองค์กรนั้นเกิดจากการที่บุคลากรในองค์กรตกลงกัน ไว้ว่าจะปฏิบัติตาม ข้อกำหนดเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมไปใน ทิศทางเดียวกัน ซึ่งค่านิยมร่วมของคนในองค์กรถือว่าเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน และหากข้อกำหนดนั้นดีก็จะ ส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และเมื่อพนักงานยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน ก็จะกลายเป็นค่านิยมขององค์กร ดังนั้นค่านิยมองค์กรถือเป็นเครื่องมือเริ่มแรกในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาค่านิยมองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดย ค่านิยมองค์กรสามารถแบ่งได้ 2 แบบคือ ค่านิยมที่มีลักษณะของเนื้อหา (Content) คือ เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ อะไรถูกต้อง อะไรดี อะไรเป็นสิ่งที่ต้องการและค่านิยมที่มีลักษณะของความรู้สึกที่เข้มข้น (Intensity) คือระดับความรู้สึกของความมั่นใจที่ใช้ในการแสดงออกต่อสิ่งเร้าต่างๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสำคัญอย่างไร ซึ่งกล่าวได้ว่าค่านิยมองค์กรนั้นคือหลักการและพฤติกรรมชั้นนำที่สื่อถึงความคาดหวังในองค์กรและบุคลากรปฏิบัติ ใช้ เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่างๆ เป็นกรอบที่ควรปฏิบัติ หากค่านิยมที่แสดงออกมาเหมือนกันหรือคล้ายคลึง กันก็จะทำให้เกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม(แผนส่งเสริมถ่ายทอดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) และค่านิยม นั้นพนักงานทุกคนจะต้องรับรู้ ร่วมแรง ร่วมกันปฏิบัติ ก็จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ดังนั้นค่านิยมองค์กรจึงสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย ได้แก่ 1.การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 2.เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้สอดคล้องกัน 3.เกิดแบบแผนและ มาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้พนักงานประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและ ยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมทรัพยากรธรณี)

หากกล่าวถึงอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมี องค์กรชั้นนำของประเทศไทยคือ PTT GROUP และ SCG CHEMICAL ซึ่งองค์กรเหล่านี้มีค่านิยมองค์กรเป็นของตนเองโดยมุ่งเน้นให้พนักงานควรปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร เพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรได้กำหนดเป้าหมายไว้ แต่เนื่องจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรใหญ่มักจะมีพนักงานที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ภูมิภาค ประเพณี วัฒนธรรม รวมถึง ลักษณะการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งค่านิยมองค์กรที่มีอาจจะไม่สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานหรือการใช้ชีวิต กับพนักงานได้ทุกคน หรือกล่าวได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งพนักงานสามารถ

สะท้อนค่านิยมองค์กรนั้นผ่านพฤติกรรม การสื่อสาร การอยู่ร่วมกัน และลักษณะการทำงาน เป็นต้น ซึ่งหากพนักงานไม่ปฏิบัติตามอาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพโดยพบในรูปแบบของเสียที่โรงงานต่างๆปล่อยทิ้งทางอากาศอันมาจากกระบวนการผลิตที่ไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งอาจจะมาจากเครื่องจักรที่มีการชำรุดหรือพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รวมถึงลักษณะการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งสาเหตุนี้ล้วนแต่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ได้ประสิทธิภาพ (อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) หากโรงงานมีการปล่อยของเสียออกมามาก แสดงว่าระบบการทำงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ข้อดังนี้

1.คุณภาพของงาน 2.ปริมาณงาน 3.เวลา และ 4.ค่าใช้จ่าย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับค่านิยมองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด แตกต่างกัน
2. ค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานประจำระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง ทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 1,538 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานประจำระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง จำนวน 318 คน ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรที่ใช้ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ไม่เกินร้อยละ 5%
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2562

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร ได้แก่ ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการอนุรักษ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าใจผู้อื่น

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพสินค้า เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับค่านิยมองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด
2. ได้ทราบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด
4. ผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องกับพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ตามแนวคิดของชวาร์ตซ์ (Schwartz) สามารถแบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้
(Schwartz, อ้างใน ศ.ดร.ดิน ปรัชญพฤทธิ์, 2553)

1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to Change) หมายถึงการให้ความสำคัญกับความคิดและการกระทำที่เป็นอิสระของตนเอง และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
 - ทิศทางของตนเอง (Self-Direction) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการที่เกิดจากภายในเรื่อง การควบคุม การเรียนรู้และการปฏิบัติที่เป็นอิสระ
 - การกระตุ้น (Stimulation) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ชอบความตื่นเต้น ความแปลกใหม่และความท้าทายในชีวิตอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามการให้ความสำคัญกับค่านิยมการกระตุ้น ประสบการณ์ทางสังคมและบุคลิกภาพ
 - สุขนิยม (Hedonism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการใช้ชีวิตด้วยความสุข ความสนุกสนาน การมีช่วงเวลาที่ดีและกระทำในสิ่งที่ตนเองรู้สึกพึงพอใจ

2. การอนุรักษ์ (Conservation) หมายถึงการให้ความสำคัญกับการทำตามข้อกำหนดหรือข้อบังคับ การรักษาการปฏิบัติแบบดั้งเดิมและความมั่นคง ประกอบด้วย

- ความปลอดภัย (Security) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่คำนึงถึงความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งคำนิยมความปลอดภัย มี 2 องค์ประกอบ คือ ค่านิยมที่เกิดต่อความปลอดภัยของบุคคล และค่านิยมที่เกิดต่อความปลอดภัยของสังคม เช่น การทำงานที่มีความมั่นคง
- การคล้อยตาม (Conformity) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ควบคุมอาการที่แสดงออก โดยปฏิบัติตามบรรทัดฐานหรือความคาดหวังของสังคม เพื่อป้องกันการก่อให้เกิดความไม่สบายหรือมีอันตราย
- ประเพณี (Traditional) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ให้ความเคารพ และยอมรับในขนบธรรมเนียมและความเชื่อตามวัฒนธรรม แบบเดิมในการทำงาน บุคคลจึงยอมรับและปฏิบัติตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา

3. การพัฒนาตนเอง (Self-Enhancement) หมายถึงการให้ความสำคัญกับการแสวงหาความสำเร็จและการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ประกอบด้วย

- ความสำเร็จ (Achievement) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จที่มาจากความสามารถของบุคคล การแสดงให้เห็นว่าตนมีความสามารถ และคนในองค์กรเห็นถึงความสำเร็จเหล่านั้น
- อำนาจ (Power) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีสถานะ ศักดิ์ศรีในสังคม และมีการควบคุมหรือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและทรัพย์สิน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การใช้สิ่งของที่มีราคาแพงเพื่อแสดงสถานะทางสังคม

4. การเข้าใจผู้อื่น (Self-Transcendent) หมายถึงการให้ความสำคัญกับการยอมรับความเท่าเทียมของผู้อื่น และคำนึงถึงสวัสดิการ ประกอบด้วย

- ความเมตตากรุณา (Benevolence) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการทำสิ่งที่ดี เจตนาดีให้กับผู้ที่ใกล้ชิด การคำนึงถึงสวัสดิภาพของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้การทำงานกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การให้ความช่วยเหลือ ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
- ความเป็นสากล (Universalism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการการอยู่รอดของบุคคลและกลุ่ม แต่บุคคลจะเกิดความต้องการเหล่านี้ เมื่อบุคคลพบกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากตน หากบุคคลไม่สามารถยอมรับผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากตนและ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะนำไปสู่ความขัดแย้งที่เกิดผลเสียต่อตนเอง และการตระหนักถึงความขาดแคลนของทรัพยากรทาง ธรรมชาติ

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์ (2556) ได้สรุปแนวคิดของ Peterson & Plowman และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คู่ค้าและมีความพึงพอใจต่อผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพดีของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคู่ค้าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ระเบียบการวิจัย
เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ฉบับปรับปรุงตามผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ที่ได้ทดลองใช้กับพนักงานประจำระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง จำนวน 30 คน โดยข้อมูลที่ได้มีค่าความเชื่อมั่น .907

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทำการวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลทางลักษณะประชากร ระดับค่านิยมองค์กรของพนักงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way Anova และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการศึกษาประกอบด้วยทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจข้อมูลทั้งเพศหญิงและเพศชายในจำนวนเท่าๆกัน คือจำนวนเพศชาย 159 คนและเพศหญิง 159 คน ส่วนใหญ่พบว่ามีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การอนุรักษ์ การพัฒนาตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ ท่านต้องทำงานด้วยความสนุกสนาน มีความสุข ค่าเฉลี่ย 4.62 รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้ด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านมีอิสระทางความคิดและทางการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 4.12 ท่านมีการตั้งเป้าหมายและเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.11 และท่านชอบความตื่นเต้น ความแปลกใหม่ และความท้าทายในชีวิต ค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านการอนุรักษ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ ท่านต้องการมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและต้องการสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อย ค่าเฉลี่ย 4.69 รองลงมาคือ ท่านเคารพและเชื่อฟังผู้ที่อาวุโสกว่า ค่าเฉลี่ย 4.25 ตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 4.16 ท่านปฏิบัติตามบรรทัดฐานหรือความคาดหวังของสังคม ค่าเฉลี่ย 3.92 และท่านเคารพและยอมรับ ขนบธรรมเนียมแบบเดิมในการทำงานที่สืบทอดกันมา ค่าเฉลี่ย 3.87

ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ ท่านต้องการทำงานที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.45 รองลงมาคือ ท่านต้องการการยอมรับนับถือจากคนในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.26 และท่านต้องการทำงานในตำแหน่งที่สามารถควบคุมการทำงานของผู้อื่นได้ ค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านการเข้าใจผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ ท่านมีเจตนาที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือ ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อเพื่อนร่วมงาน (ไม่ใช่ร้ายต่อเพื่อนร่วมงาน) ค่าเฉลี่ย 4.36 ท่านชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 4.32 ท่านปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานอย่าง ยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 4.30 และท่านสามารถยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นได้ ทั้งด้านความคิดและการกระทำ ค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับที่หนึ่งได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและคำสั่งซื้อของลูกค้า ค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือ ท่านวางแผนการผลิตที่เหมาะสม เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.00 ท่านจัดตารางการผลิตที่เหมาะสม เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.97 และมีการจัดเก็บปริมาณสินค้าคงคลังตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพสินค้า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับที่หนึ่งได้แก่ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ ท่านทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ย 4.34 และท่านผลิตสินค้าได้ตรงตามเป้าหมายและสินค้ามีคุณภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อที่ว่า ท่านคิดว่าคุณภาพสินค้าเป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือได้ต่อองค์กรภายนอก คือ 4.31

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับที่หนึ่งได้แก่ ท่านสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 4.25 และท่านพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับที่หนึ่งได้แก่ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรและท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.03

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด แตกต่างกัน

พบว่า สถานภาพและประสบการณ์ทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .550 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า ค่านิยมองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 55.00 ซึ่งมีความสามารถในการทำนายค่อนข้างมาก โดยพบว่า ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมองค์กรด้านการอนุรักษ์ ค่านิยมองค์กรด้านการพัฒนาตนเอง และค่านิยมองค์กรด้านการเข้าใจผู้อื่น สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยค่านิยมองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง จากผลการศึกษาข้างต้นนั้น พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชันต่างๆ พบว่า ค่านิยมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นในคนต่างเจนเนอเรชันมีคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเอง และค่านิยมด้านการอนุรักษ์ ตามลำดับ จากการศึกษาพบว่าค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นและการอนุรักษ์ อยู่ในลำดับเดียวกับผลการศึกษา ซึ่งเกิดจากคนในเจนเนอเรชันต่างๆให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันมากที่สุด เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้ง ช่วยเหลือผู้อื่นเท่าที่จะช่วยได้ และให้ความสำคัญด้านการอนุรักษ์น้อยที่สุด เพราะคนในปัจจุบันไม่ชอบที่จะให้องค์กรหรือผู้อื่นมาตีกรอบให้ตนเอง และค่านิยมบางประการที่ไม่สอดคล้องกันคือ ผลจากการศึกษาพบว่าการพัฒนาตนเองอยู่ในลำดับสอง ส่วนผลการศึกษาของ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) อยู่ในลำดับสาม ซึ่งเกิดจากการรูปแบบของธุรกิจ เนื่องจากการศึกษาของผู้วิจัยได้ทำการวิจัยธุรกิจการผลิต องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมากกว่าการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่องค์กรจะได้พนักงานเก่งๆมาพัฒนาองค์กรต่อไป ส่วนผลการศึกษาธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) เป็นธุรกิจเกี่ยวกับการบริการ พนักงานส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการพัฒนาตนเอง เนื่องจากธุรกิจการบริการจะต้องพบเจอลูกค้าหลากหลายประเภท ดังนั้นพนักงานจึงต้องรู้จักการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

การอภิปรายผลการวิจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง จากผลการศึกษาข้างต้นนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน คุณภาพสินค้า เวลา และ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ให้ความสำคัญด้านความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคือ คุณภาพงานและ ปริมาณงาน เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมการติดตั้งเครื่องจักรสาย จะต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อได้ ปริมาณมากที่สุดและต้องมีคุณภาพด้วย ซึ่งต่างจากกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เพราะสินค้าที่ผลิตมาได้นั้นเป็น ผลิตภัณฑ์ตั้งต้นที่ต้องนำไปแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อื่นๆ เช่น การนำไปผลิตเป็นเชื้อเพลิงด้านการขนส่ง (ก๊าซ น้ำมัน) หรือส่วนผสมที่ต้องใช้ก๊าซ น้ำมันเป็นส่วนประกอบ ผลิตเป็นเม็ดพลาสติกสามารถนำไปเป็นวัตถุดิบในการผลิตขวด พลาสติกหรือวัสดุที่ใช้พลาสติกได้ เป็นต้น จึงต้องเน้นที่คุณภาพสินค้าเป็นหลัก รองลงมาคือเวลาที่ใช้ในการผลิต ซึ่ง แต่ละผลิตภัณฑ์จะใช้เวลาในการผลิตที่แตกต่างกันดังนั้นทางองค์กรจะต้องมีการวางแผนการผลิตให้ได้ประสิทธิภาพ สูงสุด และมีการซ่อมบำรุงอยู่เสมอเพื่อป้องกันเครื่องจักรเสียชำรุดอยู่เสมอ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง แตกต่างกัน ข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสามารถ อำนาจในการตัดสินใจ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน จึงมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่ แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 2 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ เนื่องจากค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การอนุรักษ์ การพัฒนาตนเอง และการ เข้าใจผู้อื่น ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหากมีการพัฒนาค่านิ มองค์กรอื่นๆ ให้มีความชัดเจนเพิ่มเติม ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตร เคมี นิคมมาบตาพุด สามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การอนุรักษ์ การพัฒนาตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ค่านิยมองค์กร สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง ได้ตามที่นักวิชาการต่างๆได้เสนอ แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค่านิยมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ เช่น การพัฒนาตนเอง พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าค่านิยมองค์กรที่มีหรือสร้างขึ้นมานั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด หรือมี ประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการบริหารองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. ควรมีการศึกษาค่านิยมองค์กรต่างๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น โครงสร้างภายในองค์กร บัญชีขงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น เพื่อผู้บริหารขององค์กรนั้นๆได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ควรมีการศึกษาปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อค่านิยมองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างถูกต้อง และหาแนวทางหรือมาตรการในการสร้างพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่พนักงาน

เอกสารอ้างอิง

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 จิตวิทยา การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ. บริษัท

พิมพ์ดี จำกัด

ดิน ปรัชญพฤทธิ.2553(5) ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพฯ. บริษัท บิ๊กโพร์ เพรส จำกัด

ตะวัน สาดแสง.2548(3) สร้างคน สร้างองค์กร. กรุงเทพฯ. ส. เอเชียเพรส จำกัด

วิภาส ทองสุทธิ. 2552(1) พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ. ห้างหุ้นส่วนจำกัด อาร์ต โรเกส

ธรรมรัตน์ อยู่พรต. 2556. ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์กรของเงินเนอเรชั่นต่างๆ. วารสารบริหารธุรกิจ. 36(138). 4-23

จตุพล พัฒนกิจเจริญกร. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาควา นิชิฮาร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิรัฐญา แสงหิรัญ. (2557). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรสื่อสารในองค์กร

ของบุคลากรแต่ละเงินเนอเรชั่นของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการสื่อสารองค์กร. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. 2555. วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัฒนา คดีพิศาล. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส

จำกัดและบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา

- อักษรเดช ไม่นจันทร์. 2560. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่ม
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต.
สงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลา
- อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานงบประมาณ
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์