

วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท  
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

**The organizational culture and motivational factors affecting the job performance efficiency of  
personnel in the automotive parts manufacturing company in Wellgrow Industrial Estate: A Case  
Study of an Automotive Parts Manufacturer**

นายสมโภชน์ พลยะมาตย์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Sompoch Polyamate

[6524091228@ru.ac.th](mailto:6524091228@ru.ac.th)

Economics, Faculty of Economics, Ramkhamhaeng University, Thailand

Responding author

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 310 ตัวอย่าง โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประชากรจากสูตรของ Taro Yamane และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ และวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร ด้านวัฒนธรรมเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน ด้านวัฒนธรรมเน้นความมั่นคง ด้านวัฒนธรรมเน้นด้านนวัตกรรม ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $R = 0.955$ )

**คำสำคัญ :** วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

## **Abstract**

This research aims to study the organizational culture and motivational factors affecting the job performance efficiency of personnel in the automotive parts manufacturing company in Wellgrow Industrial Estate. The study uses a sample group consisting of 310 employees working at the automotive parts manufacturing company within the industrial estate. The sample size was determined using Taro Yamane's formula, and data collection was conducted using a questionnaire. Statistical analysis included percentages, means, standard deviations, and hypothesis testing using multiple regression analysis and Pearson's correlation coefficient. The research found that the 9 organizational culture and motivation factors, including detail-oriented culture, performance-oriented culture, personnel-focused culture, teamwork-focused culture, competition-focused culture, stability-focused culture, innovation-focused culture, motivational factors, and supporting factors, positively correlate with job performance efficiency among employees working at the automotive parts manufacturing company in Wellgrow Industrial Estate, with statistical significance at the 0.05 level ( $R = 0.955$ ).

**Key word (S) :** Organizational Culture and Work Motivation; Automotive Parts Manufacturing Company in Wellgrow Industrial Estate.

## บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการแข่งขันสูง และต้องการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ในทุกองค์กรต่างมีความมุ่งหวังที่จะได้รับประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดจากบุคลากร เพื่อเป็นตัวจักรในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ มีผลไปถึงสินค้าและบริการ ทำให้สินค้าและบริการดีมีคุณภาพ โดยประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยทั่วไปจะหมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อันได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการหรือประกอบการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินการใด ๆ นั้น ก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากร ณ ขณะนั้นด้วยว่ามีคุณภาพและปริมาณเพียงใด หากมีคุณภาพมาก การจะใช้อย่างเต็มศักยภาพได้นั้นจะต้องใช้ในปริมาณที่น้อยจึงจะเรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพ ต่างกันกับทรัพยากรที่มีปริมาณมากแต่คุณภาพต่ำที่จะต้องเลือกวิธีการดึงศักยภาพของทรัพยากรออกมาให้ได้มากที่สุดจึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงมีผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติขององค์กรไว้ และบุคลากรสามารถรับรู้ได้ผ่านวัฒนธรรมองค์กรต่างๆ ว่าองค์กรนั้นเป็นลักษณะอย่างไร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างหนึ่งว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบไหนที่สามารถดึงศักยภาพของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้มากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจเป็นตัวดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในทั้งสองตัวแปรนี้ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหาว่าวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบไหนที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์โดยได้เลือกศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

## สมมุติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ช่างโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566 ระดับ B ขึ้นไป จำนวน 310 คน

### ตัวแปรการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร
2. เพื่อให้ได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร
3. ผู้ประกอบการสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ศึกษาหัวข้อเรื่องตามลำดับ ดังนี้

#### ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติตามจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร(อ้างอิงใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2547) และทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจ และถ่ายทอดไปยังพนักงานในรุ่นต่อไปได้ เพื่อให้เข้าใจวิธีการประพฤติและปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน(อ้างอิงใน โยมิตา กฤตพร พินิต, 2557) จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและแนวคิด พบว่า ฌูเรธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้กล่าวว่างค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรมีอยู่ 7 ด้านดังนี้ 1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด คือเน้นความถูกต้องแม่นยำ การวิเคราะห์ผล รวมถึงการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน 2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน คือ การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าการทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน 3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร คือ การนำเอาผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร 4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม คือ การบริหารการจัดการในลักษณะการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล 5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน และการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ คือ การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจ และกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างแท้จริงอย่างจริงจัง ตลอดจนสร้าง

ให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ 6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง คือ การตัดสินใจ และวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร 7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยง คือ การที่พนักงานได้รับการกระตุ้น และสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงการยอมรับ ความเสี่ยง สิ่งต่างๆเหล่านี้สามารถบอกรูปแบบและบุคลิกลักษณะเฉพาะขององค์กรและวิถีชีวิตที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติ อยู่ได้อย่างครบถ้วน ทำให้เห็นถึงวัฒนธรรมที่หลากหลาย แบ่งไปตามรูปแบบแต่ละประเภท อีกทั้งในแต่ละองค์กรก็สามารถที่จะ มีหลากหลายวัฒนธรรมผสมผสานอยู่ในองค์กรเดียวกันได้

### **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ**

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นเพื่อให้บุคคลได้ตาม ความปรารถนาของตนเอง และจะทำให้บุคคลมีแรงผลักดันเกิดขึ้น ภายในตัว ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์(อ้างอิงในสัมมนา ธิปไตย, 2560) ซึ่งอาจจะมีความปรารถนาในการที่จะได้รับเป็นค้ายกย่องชมเชยหรือเป็นรางวัลตอบแทนก็ได้ ซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจ โดยตรง และมีผลต่อพฤติกรรมในการแสดงออก(อ้างอิงในจันทร์านิ สงวนนาม, 2555) จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและแนวคิด เกี่ยวกับแรงจูงใจพบว่า Herzberg (1959, อ้างถึงในปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร,2562) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยว่าประกอบด้วยปัจจัย สำคัญ 2 ประการ คือ 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ และเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติ ทางบวกในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยจำเป็น เป็นปัจจัยที่ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และทำให้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน**

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย โดยในการ ปฏิบัติงานนั้นๆ จะต้องเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด หรือมีการบริหารจัดการด้านระยะเวลาในการทำงานให้มีระยะเวลาที่น้อย และงานที่ออกมาต้องดีและมีคุณภาพ โดยการใช้เทคนิคการทำงานต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (อ ้างอิงในพัฒนา คดีพิศาล, 2554) โดย Peterson and Prowman (1953, อ้างถึงในบุศรา สุดพิพัฒน์, 2553) ได้ให้แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ คือ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงานที่ทำ 3. เวลาในการปฏิบัติงาน 4. ค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน และบรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใน ช่วงเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความน่าเชื่อถือ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบ ดังนี้

1) การศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลรายงาน บทความในวารสารต่างๆ ระบบออนไลน์ เป็นต้น

2) การศึกษาจากแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) โดยการศึกษาจากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ช่างโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 310 คน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ช่างโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566 ระดับ B ขึ้นไป เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด จำนวน 310 คน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.9 อายุอยู่ในช่วง 20 – 29 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 สถานภาพสมรส จำนวน 136 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.9 และมีอายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.6

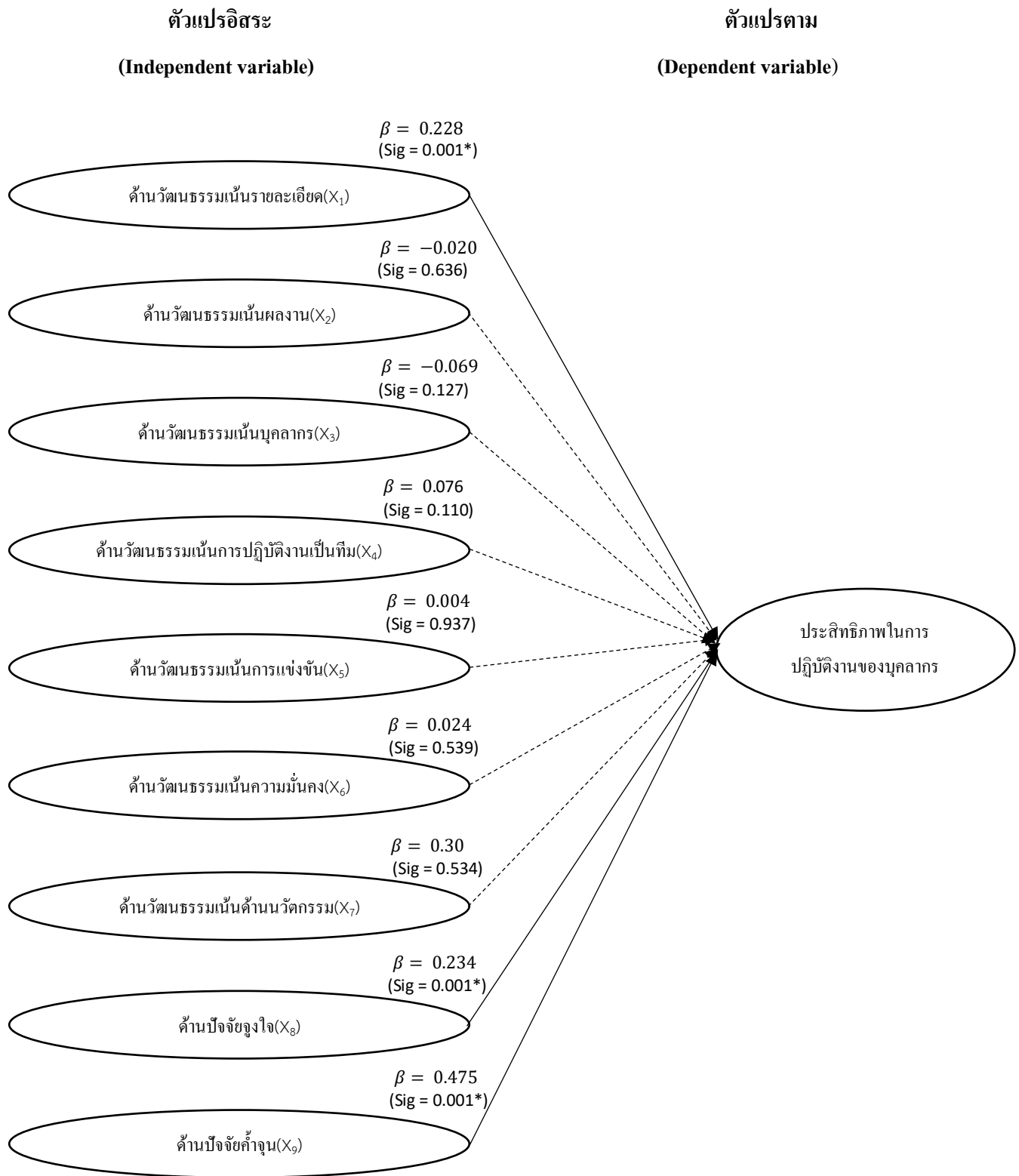
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ บริษัท ช่างโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร บริษัท ช่างโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แยกเป็นรายด้านนี้ อันดับที่ 1 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ( $\bar{X} = 4.07$ ), (S.D. = 0.901) อันดับที่ 2 วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.04$ ), (S.D. = 0.878) อันดับที่ 3 วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ( $\bar{X} = 4.04$ ), (S.D. = 0.901) อันดับที่ 4 วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ( $\bar{X} = 4.01$ ), (S.D. = 0.901) อันดับที่ 5 วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ), (S.D. = 0.892) อันดับที่ 6 วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร ( $\bar{X} = 3.95$ ), (S.D. = 0.898) และอันดับสุดท้ายวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด ( $\bar{X} = 3.95$ ), (S.D. = 0.904)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ช่างโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ช่างโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แยกเป็นรายด้านดังนี้ อันดับที่ 1 ปัจจัยค่าจ้าง ( $\bar{X} = 4.07$ ), (S.D. = 0.841) และอันดับสุดท้ายปัจจัยจูงใจ ( $\bar{X} = 4.05$ ), (S.D. = 0.871)

4. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ช้าง โโกะ ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) จากการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช้าง โโกะ ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด แยกเป็นรายด้านดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ), (S.D. = 0.888) อันดับที่ 2 ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ), (S.D. = 0.893) อันดับที่ 3 ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.06$ ), (S.D. = 0.908) และอันดับสุดท้ายด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.05$ ), (S.D. = 0.955)

5. ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการหาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จากการวิเคราะห์สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านวัฒนธรรมเน้นรายละเอียด 2. ด้านวัฒนธรรมเน้นผลงาน 3. ด้านวัฒนธรรมเน้นบุคลากร 4. ด้านวัฒนธรรมเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม 5. ด้านวัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน 6. ด้านวัฒนธรรมเน้นความมั่นคง 7. ด้านวัฒนธรรมเน้นด้านนวัตกรรม 8. ด้านปัจจัยจูงใจ 9. ด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพที่ 1 Model ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์





## อภิปรายผล

จากการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจทั้ง 9 ด้าน มี 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ 1.ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด, 2.ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม, 3.ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน และเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ, 4.ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง, 5.ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง, 6.ด้านปัจจัยจูงใจ และ 7.ด้านปัจจัยค้ำจุน และพบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กรมี 2 ด้านที่มีผลผกผันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญต่อรายละเอียดของงานและการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ใส่ใจถึงความแม่นยำของงาน มีจัดระดับการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เน้นความถูกต้องในการทำงานของพนักงานเป็นหลักและมีการทำงานโดยการจัดระดับหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อากรณ์ กวไวยกุล, มยุรี รัตนเสริมพงศ์ และวารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่าพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ( $r = 0.608 - r = 0.806$ )

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานในองค์กรไม่มียึดกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และองค์กรหันให้ความสำคัญต่อผลงานมากกว่าวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อากรณ์ กวไวยกุล, มยุรี รัตนเสริมพงศ์ และวารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่าพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ( $r = 0.608 - r = 0.806$ )

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน คณะบริหารงานในองค์กรนำปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานมาพิจารณา รับฟังความคิดเห็นจากพนักงานภายในองค์กร เพื่อพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร และ องค์กรมีการวางแผนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้ และมีการจัดอบรมให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อารักษ์ กวไวยกุล, มยุรี รัตนเสริมพงศ์ และวารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่าพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ( $r = 0.608 - r = 0.806$ )

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีการบริหารเป็นทีม มีการยอมรับในการปฏิบัติงานซึ่งและกันเป็นอย่างดี พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน และองค์กรเน้นการ ปฏิสัมพันธ์แบบเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อารักษ์ กวไวยกุล, มยุรี รัตนเสริมพงศ์ และวารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่าพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ( $r = 0.608 - r = 0.806$ )

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน และเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรตระหนักถึงภาพลักษณ์ขององค์กร เน้นการทำงานเป็นผู้นำใน มีแผนปฏิบัติการเชิงรุกในการแข่งขัน มีการวัดผลประเมินผลงานของพนักงานในระดับต่างๆ อยู่เสมอ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และองค์กรของฉันทันเน้นการแข่งขันซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อารักษ์ กวไวยกุล, มยุรี รัตนเสริมพงศ์ และวารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่าพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง

สระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ( $r = 0.608 - r = 0.806$ )

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรได้มีการวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบและมีวิถีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อากรณี กวไวยกุล, มยุรี รัตนเสริมพงษ์ และวารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่าพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ( $r = 0.608 - r = 0.806$ )

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรได้วางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารความเสี่ยง มีการลงทุนและยอมรับความเสี่ยงในการลงทุนได้เสมอหากทำให้องค์กรเติบโตยิ่งขึ้น ประเมินคิดตามความเสี่ยง มีการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัยอยู่เสมอ และได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงในเรื่องทัศนคติ เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดูแลความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อากรณี กวไวยกุล, มยุรี รัตนเสริมพงษ์ และวารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่าพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ( $r = 0.608 - r = 0.806$ )

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานทำงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นที่พนักงาน พนักงานทำงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับขอบเขตงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทำงานที่ตรงกับความถนัด และความรู้ที่ได้ศึกษามา รู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงาน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ หน่วยงานพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของกันอย่างเป็นธรรม หน่วยงานสนับสนุนกันในด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หน่วยงานสนับสนุนให้ฉันศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อน

ตำแหน่งงานและพนักงานได้รับคำชมเชย และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานันท์ และคณิติน ส่งโสภา (2562) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X3) และค่าตอบแทน (X4) หรือ สามารถอธิบายเป็นความสัมพันธ์แบบถดถอยได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Z) = 2.147 + (0.306 \* X3) + (0.190 \* X4)

ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี หน่วยงานส่งเสริมให้ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพในสายงาน ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ พนักงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความปลอดภัยในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมหน่วยงานมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีนโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานันท์ และคณิติน ส่งโสภา (2562) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X3) และค่าตอบแทน (X4) หรือ สามารถอธิบายเป็นความสัมพันธ์แบบถดถอยได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Z) = 2.147 + (0.306 \* X3) + (0.190 \* X4)

### ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด องค์กรควรปลูกฝังให้พนักงานทุกระดับให้ความสำคัญต่อรายละเอียดของงานและการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ใส่ใจความแม่นยำของงาน มีลำดับการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และมีความเข้าใจหลักการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีการประเมินวัดผลการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายขององค์กร

3.1.2 ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง องค์กรควรส่งเสริมในด้านกิจกรรมภายในองค์กร กระตุ้นความสัมพันธ์ของพนักงานในทุกระดับ รวมถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานคนละแผนก หรือคนละส่วนงาน เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทศนคติต่องานของพนักงาน

3.2.2 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยแยกตำแหน่งสาขาวิชาชีพเพื่อให้เกิดความชัดเจน เนื่องจากองค์กรในกลุ่มอาจมีหลากหลายความคิดเห็น

## บรรณานุกรม

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2567.นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์.สืบค้นเมื่อ 20

พฤษภาคม 2567.จาก <https://www.icat.go.th/th/estates/40>

ณัฐวุฒิ เจริญรุ่ง และอัครวรรณ์ แสงวิภาค.2563.ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทผลิตสายไฟ และสายเคเบิลแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดระยอง.คณะวิทยาการจัดการ.มหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์.

ตัณณัฐณี เสมากักดี. 2557. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชำนาญ งามมณีอุดม และปรีดาภรณ์ บุญเลิศ.2560.วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากรบริษัท อุตสาหกรรมสีเคลือบผิวแห่งหนึ่งนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.ธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร.วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์.2563.วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. คณะบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อาภรณ์ กวไวยกล, มยุรี รัตนเสริมพงษ์ และวารภรณ์ ทรัพย์รุ่งทอง.2564.วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี.รัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์.มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ศิรินุช ลอยกุลนันท์ และณัชชา ใจตรง.2566.แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้).บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัญญาภา อักนิบุตร.2565.แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y.การจัดการมหาบัณฑิต.วิทยาลัยการจัดการ.มหาวิทยาลัยมหิดล.

นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวล ธีเจริญ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุพาพร จันท, ชีร์วัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์.2564.แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ.บริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์.

ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานันท์ และคณิดิน ส่งโสภ.2562.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิต กระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.การ จัดการมหาบัณฑิต.วิทยาลัยการจัดการ.มหาวิทยาลัยมหิดล.

สาวิตรี ศรีสกุลเดี่ยว, อรสา สิทธิพล, ไอรศยา ปาวพรม, วชิรี ปรัชญานุสรณ์ และพันธนะ วัฒนเสถียร. 2562. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ มิวราจ บีช รีสอร์ท พัทยา. บทความวิจัยแผนกวิชาการ โรงแรม. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา.

Anderson, L.W. (1988). Likert Scales, Education Research Methodology and Measurement : An International Handbook. John, D. Keeves, eds, Victoria : Pergamon.

Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J. 1994. Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage

Comrey, Andrew L. & Howard B. Lee. (1992). A First Course in Factor Analysis. New York: Psychology Press.

Herzberg, F., Bernard, M. , & Snyderman, B. B. (1967). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons

Hilgard, Ernest R. (1981). Introduction to Psychology. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.

Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in Attitude Theory and Measurement. P.90-95. New York : Wiley & Son.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, p.370-396. 57

Yamane Taro. (1967). Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York : Harper and Row