





The 7<sup>th</sup> National Conference  
Nakhonratchasima College  
วันเสาร์ที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2563

## ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันหลายองค์การที่ดำเนินธุรกิจต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การหรือกิจกรรมขององค์การหลายอย่างตลอดจนต้องพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้สามารถอยู่รอดในสภาพแวดล้อมธุรกิจปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและผันผวนคาดการณ์ได้ยาก ซึ่งตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งของทุกองค์การหรือธุรกิจคือพนักงานเนื่องจากพนักงานเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การผ่านบริบทของการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลผลิตหรือบริการ พนักงานหรือกลุ่มพนักงานสามารถทำสิ่งที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ในบริบทงานของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ Fiedler (1967: 9) จะเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งที่บอกว่าพนักงานขององค์การสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันให้กับธุรกิจ ดังนั้นแล้วการวัดผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถพิสูจน์ทราบถึงผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เหล่านั้นว่า พนักงานสามารถดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่หรือบริบทที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร

ในช่วงทศวรรษที่ 1980 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกำลังเป็นที่สนใจอย่างจริงจังโดยมีสาเหตุมาจากหนังสืออย่างเรื่อง Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge ของ Ouchi (1981), และหนังสือเล่มอื่น ๆ อีก 4 เล่ม ซึ่งแสดงถึงแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การอย่างไรโดยหนังสือทั้งสี่เล่มได้เสนอแนะเหมือนกันประการหนึ่งคือวัฒนธรรมองค์การเป็นหัวใจหลักสำคัญในการเป็นองค์การที่มีประสิทธิผลจนกระทั่ง Denison (1997) ได้เสนอแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม จากแนวคิดดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การซึ่งผลดังกล่าวการเกี่ยวเนื่องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งเป็นเหตุยึดโยงกันกล่าวคือการที่องค์การจะสามารถเป็นองค์การที่มีทั้งประสิทธิผล ประสิทธิภาพได้นั้น ต้องพึ่งพาอาศัยการปฏิบัติงานของพนักงานในการขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์การซึ่งผลการปฏิบัติงานคือผลลัพธ์ที่พนักงานได้กระทำและสัมฤทธิ์ผลออก Organ and Konovsky (1989) และเป็นเหตุให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งสมควรที่จะต้องบริหารจัดการอย่างใกล้ชิด เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นจึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นหัวใจหลักสำคัญในการเป็นองค์การที่มีประสิทธิผลการศึกษาโดยมุ่งเน้นที่อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ควรให้ความสนใจอย่างยิ่งเพื่อความอยู่รอดและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การอย่างยั่งยืน

เป็นที่น่าสนใจว่าวัฒนธรรมองค์การมีการศึกษาจากหลากหลายนักวิชาการด้วยกันวัฒนธรรมองค์การจึงถูกตีความและแยกออกเป็นหลายประเภทซึ่งนักวิชาการให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันแต่มีจุดร่วมคล้ายคลึงกันและเมื่อรวบรวมประเภทของวัฒนธรรมองค์การ ที่ถูกแบ่งประเภทต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันพบว่าประเภทของวัฒนธรรมองค์การที่มีการใช้เป็นที่แพร่หลายอยู่ ดังนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์การประเภทใดที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

จากแนวโน้มการบริโภคอาหาร การผลิตอาหารแปรรูปและการใช้ชีวิตแบบคนเมืองมีความเร่งรีบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งยังพักอาศัยอยู่ในหอพักและคอนโดมิเนียมใจกลางเมืองเป็นหลัก ประกอบกับราคาของสินค้าอาหารแปรรูปแช่แข็งพร้อมรับประทานไม่แตกต่างจากอาหารจานเดียวมากนักเมื่อเปรียบเทียบกัน อีกทั้งมีความสะอาด หลากหลาย หาซื้อง่าย และสะดวกต่อการบริโภค ส่งผลให้มูลค่าตลาดสินค้ากลุ่มนี้ยังมีการเติบโตต่อเนื่องและเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ จากปัจจัยดังกล่าว กรุงเทพมหานคร (2562) อีกทั้งอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มี



ความสำคัญอย่างสูงต่อประเทศไทยเนื่องด้วยเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการใช้จ่ายจำนวนแรงงานที่สูงมากมีมูลค่าการลงทุนสูงสุด และมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับสาขาต่าง ๆ ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตไทยจาก ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารสามารถที่จะทำให้เกิดกลายเป็นโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของอุตสาหกรรมให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (2562) ซึ่งอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปกำลังได้รับความสนใจในการพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารแห่งอนาคต (Food for the Future) ซึ่งเป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรม S-curve ที่เป็นเป้าหมายของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้วยการนำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในกระบวนการผลิตอาหาร ได้แก่ การเพิ่มมาตรฐานการตรวจสอบย้อนกลับ ด้านความปลอดภัยอาหาร การวิจัยและพัฒนาเพื่อสุขภาพ ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปที่ใช้โปรตีนทางเลือก กรุงเทพมหานคร (2562) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวไปข้างต้นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถโดยรวมในการ แข่งขันของประเทศในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การคืออิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์การอันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองสามารถ แข่งขันและอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การประเภทใดที่มีอิทธิพลต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

### สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป นิคมอุตสาหกรรมแหลม ฉบัง โดยกลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยรวมมีขนาดประชากร 802 คน โดยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เนื่องจากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเมื่อทราบขนาดประชากรที่ศึกษาและเป็นการเก็บโดยการสุ่มตามโอกาสความน่าจะเป็น ดังนั้นขนาดประชากร 802 คน กรมโรงงานและอุตสาหกรรม (2562) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีขนาดของความ คลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยจำนวน 267 คนจากการคำนวณขนาดของตัวอย่างเท่ากับ 267 คน เพื่อความครบถ้วนและความสะดวกในการเก็บข้อมูล และเพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนไม่สมบูรณ์ ไว้ร้อยละ 10 เท่ากับ 27 คน เนื่องจากจะทำให้แบบสอบถามมีค่าทางสถิติที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำ การปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น 294 คนโดยผู้วิจัยทำการสุ่มด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรเนื่องด้วยทุกหน่วยประชากรจะมีโอกาสสุ่มเลือกที่อัตราที่ เท่า ๆ กันแต่ละบริษัทเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้และเพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับการเก็บ ข้อมูลและครอบคลุมเพียงพอ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีความครอบคลุมตามเนื้อหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งการตั้งคำถามมีลักษณะเป็น คำถามปลายปิดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกรับรู้ของตนเอง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สถิติพหุตัวแปรโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติเชิงอนุมาน

ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สำหรับศึกษาอิทธิพลของ วัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลม ฉบัง

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สำหรับศึกษาอิทธิพลของ วัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลม ฉบังสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแสดงดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานที่ 1

ตัวแปร	b	SEb	$\beta$	t	sig	Tolerance	VIF
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>							
วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว	0.134	0.044	0.199	3.042	0.003**	0.568	1.760
วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา	0.127	0.046	0.186	2.757	0.006**	0.534	1.874
วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายบังคับ	0.181	0.045	0.256	4.010	0.000**	0.595	1.682
ปัญหา							
(Constant)	2.458	.153		16.042	0.000		

SEEst = ±0.382; Durbin-Watson = 1.167

R = 0.545; R<sup>2</sup> = 0.297; R<sup>2</sup><sub>adj</sub> = 0.290; F = 40.850; DF = 3; sig = 0.000

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าวัฒนธรรมองค์กรประเภทต่าง ๆ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (F = 40.850, df = 3, ค่าSig. = 0.000) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระอย่าง น้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ



The 7<sup>th</sup> National Conference  
Nakhonratchasima College

พนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว, วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา, วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชาสามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 29.00 ( $R^2 \text{ adj} = 0.290$ ) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.545 โดยคุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin – Watson ทดสอบ พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.167 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1 และน้อยกว่า 3 แสดงว่ามีค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) Field (2009) และพบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การประเภทต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### ตารางที่ 4 ตารางสรุปสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ยอมรับสมมติฐาน

### อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง” สามารถอภิปรายผล ซึ่งอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

จากผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานจากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของวัฒนธรรมองค์การพบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว, วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา, วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นวัฒนธรรมองค์การแบบตลาดไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์การประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์กรที่ตนสังกัดนั้นให้ความสำคัญกับความไว้วางใจซึ่งกันและกันตลอดจนความภาคภูมิใจต่อองค์การประกอบกับองค์การสร้างบรรยากาศให้พนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงความเป็นส่วนตัวและหัวหน้างานของเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของพนักงานด้วยเหตุนี้ส่งผลให้พนักงานทุ่มเทเกินกว่าหน้าที่งานปกติในการทำงานและพนักงานมีความเห็นว่าการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานมีความจำเป็นในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสนีภรณ์ อรรถพิช และสยามล เอ กะกุลานันต์ (2561: 70) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุก วัฒนธรรมองค์การและความยึดมั่น ผูกพันในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์โดยผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน





วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

วัฒนธรรมองค์การประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดนั้นให้ความสำคัญกับการสร้างแรงผลักดันให้ท่านในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ประกอบกับองค์การให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ระบบหรือกระบวนการที่ทันสมัยด้วยเหตุนี้ส่งผลให้ พนักงานสามารถปรับปรุงการทำงานหรือชิ้นงานของท่านให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานหรือชิ้นงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอีกทั้งยังสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยที่สามารถประหยัดต้นทุนทั้งตัวเงินและเวลาได้ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ramanaidu (2011: 89) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ระหว่างผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และความมุ่งมั่นที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาสถาบันการศึกษามาลเลเซียโดยผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วัฒนธรรมองค์การประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดนั้นให้ความสำคัญกับกฎระเบียบที่เป็นทางการเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การของท่านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันประกอบกับการที่องค์การให้ความสำคัญกับการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและสามารถสืบที่ไปที่มาของภาระงานได้และให้ความสำคัญกับโครงสร้างสายบังคับบัญชาและการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดและพนักงานมักตรวจสอบข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในชิ้นงานเสมอประกอบกับให้ความใส่ใจกับรายละเอียดในการทำงานและผลงานของท่านเพื่อเพิ่มคุณภาพในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราจคณา เอกอัจฉริยา และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2558: 85) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานชายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งโดยการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วัฒนธรรมองค์การประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบตลาด ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานมีความเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดนั้นแม้ว่าจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของแต่ละงานเป็นอย่างมากและให้ความสำคัญกับการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกและยึดมั่นเป้าหมายขององค์การเป็นหลักแต่องค์การไม่ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับพนักงานเท่าที่สมควรประกอบกับผู้นำหรือหัวหน้างานไม่ได้มุ่งเน้นการประสานของพนักงานเป็นหลักซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลในเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Darsana (2013: 38) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบุคลิกภาพและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างจากนักวิชาการและผลการศึกษาของท่านอื่น

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การพบว่าองค์การอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีการผสมผสานวัฒนธรรมองค์การประเภทต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน โดยวัฒนธรรมองค์การแต่ละประเภทมีจุดเด่นในการมุ่งเน้นที่แตกต่างกันซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้แตกต่างกันจากผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การตั้งนั้นแล้วองค์การควรพิจารณาในการเพิ่มหรือรักษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานให้เพิ่มขึ้นหรือคงสภาพไว้และมุ่งขยายผลจุดเด่นของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละแบบให้สามารถแสดงประสิทธิภาพของวัฒนธรรมองค์การแบบต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ประกอบกับการแปลงลักษณะเด่นของวัฒนธรรมองค์การให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติใช้จริงได้อีกทั้งองค์การยังควรพิจารณาพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานอยู่เสมอเพื่อเป็นการตรวจสอบอย่างใกล้ชิดในการจัดการ



- Made Darsana. (2013). “The Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior” , **The International Journal of Management**, Vol 2 Issue 4 (October, 2013), ISSN 2277-5846, pp. 35– 42
- Organ, D. W. and M. Konovsky. (1989). “Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior”. **Journal of Applied Psychology**.
- Ouchi, W. G. (1981). **Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge**. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Santhara kumar Ramanaidu. (2011) . **Uncovering the relationship between transformational leadership, organizational culture, affective commitment and employee performance: the case of a Malaysian educational institution**. Degree of Doctor of Business Administration Faculty of Business & Law Newcastle, University of Newcastle
- Yamane, T. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**. 2nd Ed. New York: Harper and Row.