

วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี

The Impacts of Organizational Culture Towards Quality of Life and Job Efficiencies of
Workers in Japanese Companies in Prachinburi Province

อัครกิตติ พัฒนสัมพันธ์

10.14456/jrgbsrangsit.2017.6

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวิธีการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนและผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 7 บริษัท 377 คน หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และส่วนงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันที่ได้รับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่า ด้านความเป็นหญิง ด้านความเป็นชาย ด้านระยะเหลือมล้ำทางอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมิติที่ 4 การได้ทำงานที่ทำทายความสามารถมากที่สุด ($r = .355, .294, .168, .166, .146$ ตามลำดับ) สำหรับด้านความเป็นกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานมากที่สุด ($r = .433$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าในมิติที่ 4 การได้ทำงานที่ทำทายความสามารถ มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านที่ 2 ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ($r = .425, .335, .269$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this study is to investigate the impact of organizational culture toward quality of life and job efficiencies of workers in Japanese companies in Prachin Buri Province. The study is based on the survey research using questioners to collect the data from the target population In order to analyze the data, both descriptive statistic and inference statistics are applied in this study .This survey research consisted population 7companies of 377 workers in Japanese companies in Prachin Buri Province, Descriptive statistics Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The result obtained from the descriptive statistic suggests that organizational culture, quality of life, and job efficiencies of workers in Japanese companies are thought to be highly significant. In term of inference statistics, difference in gender, educational level, status, working experience, and working department generate differences in quality of life at the significant level of 0.05 Whit respect to organizational culture, namely, female, male, power disparity, uncertainty avoidance, and individualism are positively related to quality of life in terms of job interest. In the same fashion, grouping affiliation is positively related to quality of life in terms of equality in working. As far as qualities of life in terms of job interest, participation in making decision, and equality in working are found out be positively related to job efficiencies at the significant level of 0.01.

Key words: Organizational culture, Quality of life, Job efficiencies

1. บทนำ

สภาวะการณ์ในปัจจุบันนี้ ทุกองค์การล้วนเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดการแข่งขัน พัฒนา และปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น วัฒนธรรมองค์การกับตัวบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ (Cummings, T., & Worley, C., 2014) การที่องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จึงจำเป็นต้องมี การเตรียมความพร้อมและสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีรากฐานสำคัญมาจากวัฒนธรรมองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่หล่อหลอมบุคลากรในองค์การให้มีค่านิยม ความเชื่อ วิถีการทำงาน และพฤติกรรมในองค์การให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ใน รูปคำพูด ความคิด การเรียนรู้ การกระทำหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งมีความ เกี่ยวข้องโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมเหล่านี้ของพนักงานมีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ (March, J. G., 2013) อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นคุณค่าร่วมที่ผูกสมาชิกไว้ด้วยกัน และทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่น ในองค์การและทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็ม ความสามารถซึ่งลักษณะต่างๆ เป็นการตั้งสมอย่างต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง การวิเคราะห์ถึงวัฒนธรรม องค์การจึงนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ และหากองค์การใดไม่สามารถประสาน วัฒนธรรมองค์การที่มีความหลากหลายให้เข้ากันได้แล้ว ปัญหาการลาออกของพนักงานและปัญหาคุณภาพในการ ปฏิบัติงานต่ำลงที่จะเกิดขึ้นได้ (Fullan, M., 2014)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาการมีอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี

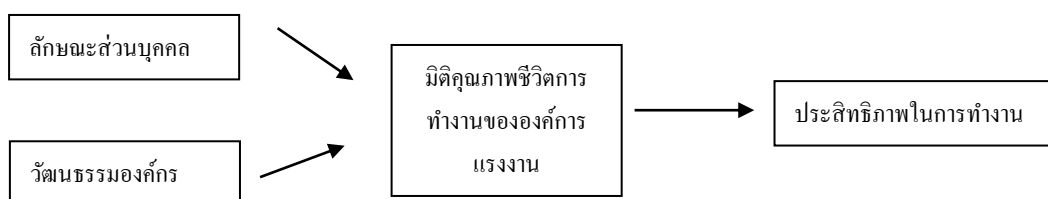
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
- 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
- 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. สมมติฐานของการวิจัย

- 1) ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลให้พนักงานมีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
- 2) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. กรอบแนวความคิด



5. การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนและผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 7 บริษัท ทั้งหมด 6,553 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane จำนวน 377 คน ทำการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละบริษัท โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Quota Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามทฤษฎีของ Hofstede (1997) มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจ 2) ความเป็นปัจเจกนิยม 3) ความเป็นกลุ่มนิยม 4) ความเป็นชาย 5) ความเป็นหญิง 6) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในจังหวัดปราจีนบุรี ในมิติคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO : The International Labor Organization) 5 มิติ อันได้แก่ 1) การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง 2) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน 3) การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การได้ทำงานที่ทำทายความสามารถ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน 3) ความสามารถในการปรับตัวเอง 4) ความรับผิดชอบในการทำงาน 5) การพัฒนาและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ โดยมีขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้คือการศึกษาเฉพาะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในจังหวัดปราจีนบุรี

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม โดยจะประกอบด้วยข้อคำถามรวม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) เพื่อให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน และลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์จากจากเอกสาร ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Geert Hofstede โดยข้อความของคำถามและคำตอบแต่ละข้อเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งได้ใช้แนวทางตามแบบมาตรวัด Likert Scale และมีคำตอบให้เลือก 5 ช่วงคะแนนด้วยกัน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประยุกต์จากบทความ เอกสาร รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อความของคำถามและคำตอบแต่ละข้อเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งได้ใช้แนวทางตามแบบมาตรวัด Likert Scale และมีคำตอบให้เลือก 5 ช่วงคะแนนด้วยกัน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่ทำทายความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไปของแต่ละคน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริษัท ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นข้อคำถามโดยใช้มาตราวัด Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลแนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร ใช้สถิติทดสอบ t-test และ F-test และใช้ Pearson Product Moment Correlation ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

6. ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรมีความสอดคล้องเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพของพนักงาน นั่นคือทั้งสองอย่างต้องมีการตอบสนองกันและกลมกลืนกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันหากลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรมีความขัดแย้งกัน ความขัดแย้งนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานอย่างยิ่ง แต่จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่ากระบวนการให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องคิดเชิงระบบ ต้นน้ำคือการนำเข้าพนักงานเข้าสู่องค์กร โดยใช้กระบวนการเพื่อให้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ กลางน้ำคือการพัฒนา การใช้ศักยภาพความสามารถ การจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรให้ตอบสนองต่อการมีคุณภาพชีวิตประสิทธิภาพในการทำงาน และ ปลายน้ำคือ องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้แบ่งความสอดคล้องเชิงระบบดังกล่าวไว้ตามงานวิจัยได้ดังนี้

1) กระบวนการนำเข้า หรือ ต้นน้ำ พนักงานเข้าสู่องค์กรตามคุณสมบัติที่ต้องการที่มีศักยภาพรองรับการทำงาน ในกระบวนการทำงาน ในกระบวนการนำเข้าพนักงานสู่องค์กร ผู้วิจัยพบว่า มีเงื่อนไขที่องค์กรหรือนายจ้างจะต้องคำนึงเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานและช่วยลดความรู้สึกลึกเกี่ยวกับความไม่แน่นอนของพนักงานที่จะนำเข้าสู่องค์กรดังนี้คือ

1.1) มิติที่ 1 การคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือการที่พนักงานได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างครอบคลุมถึงค่าจ้างและสวัสดิการ สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

1.2) มิติที่ 2 การปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน คือการที่พนักงานได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรในการเข้ารับทำงาน ขณะทำงานและการเลิกจ้าง รวมทั้งการใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการทำงาน การโยกย้ายงาน การเปลี่ยนงานหรือตำแหน่งในความรับผิดชอบ

1.3) มิติที่ 3 การมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือการที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานนั้น ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แสดงออก และแสดงความเป็นเจ้าของ มีการปรึกษาหารือร่วมกันในการวางแผนการทำงาน

1.4) มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ คือการที่พนักงานได้ทำงานที่มีลักษณะไม่ซ้ำซากจำเจ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยการหมุนเวียนงาน การมอบหมายให้รับผิดชอบงานเป็นกลุ่ม และการออกแบบงานใหม่

1.5) มิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไปของแต่ละคน การที่พนักงานมีชีวิตการทำงานที่มีความสมดุล และสอดคล้องกับวงจรชีวิตของแต่ละบุคคลมองในประเด็นของความรับผิดชอบทางสังคมขององค์กรในเรื่องของการรักษาสภาพแวดล้อมบริเวณรอบ ๆ สถานประกอบการ การใช้เวลาในการทำงาน การพักผ่อน และชีวิตครอบครัว สภาพภาพทางสังคมที่แตกต่างกันในองค์กร รวมถึงการปรับงานให้เข้ากับความต้องการตามช่วงชีวิตของพนักงาน

จาก 5 มิติ ที่ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงเพื่อสร้างความมั่นใจและหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในการทำงานของพนักงานที่นำเข้าสู่การทำงาน เช่น การลาออก การเปลี่ยนงาน หรือ ความทุ่มเทและการใช้ประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานตามหมอบหมาย ทั้ง 5 ประเด็นยังได้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานไม่ได้มีเพียงความต้องการค่าจ้างหรือสวัสดิการที่มีความเป็นธรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความต้องการความรู้สึกลดอคัยและความมั่นคงในการทำงานระยะยาว ดังนั้นองค์กรหรือผู้ประกอบการต้องคำนึงถึง

2) กระบวนการจัดการคุณลักษณะส่วนบุคคลและการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร กลางน้ำ ให้สอดคล้องกับการมีคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทางดังนี้

2.1) การจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กรให้ตอบสนองต่อการมีคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1) วัฒนธรรมองค์กรในระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจ จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่าง ๆ ดังนี้ มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน และมิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานที่มีระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจอยู่ในระดับสูง จึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจเป็นเรื่องความคาดหวังของพนักงานในการกระจายอำนาจ ซึ่งพนักงานมีการรับรู้ว่าอำนาจอยู่ที่ศูนย์กลาง และมีการกระจายอำนาจ ไปสู่พนักงาน มีการแบ่งลำดับชั้นอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ให้ความนับถือผู้บังคับบัญชาที่อาวุโสกว่า จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และเกิดความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถของตน อีกทั้งหากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานแล้ว ยิ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรในการมีส่วนร่วมและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการ ดังนั้น จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรในด้านระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่งผลไปในทางที่ดีขึ้น แต่วัฒนธรรมองค์กรด้านระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจอาจเกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวข้องกับมิติคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติก็เป็นได้ กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ้าง หรือสวัสดิการ ความปลอดภัย แต่อำนาจที่เกิดขึ้นอาจจะกระจายไปอย่างไม่ทั่วถึงก็เป็นได้ ทำให้พนักงานเกิดความ

คลุมเครือว่าจะได้รับความคุ้มครองหรือไม่ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งพนักงานอาจคิดไปได้ว่า การกระจายอำนาจไม่เกี่ยวข้องกับครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัวแต่อย่างใด

2.1.2) วัฒนธรรมองค์การในด้านความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การด้านความปัจเจกนิยมสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถแยกเป็นมิติต่าง ๆ ได้ดังนี้ มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ กล่าวคือพนักงานที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูง จะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเอง และมีการแข่งขันกันในการทำงาน ต้องการงานของตนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงทำให้ผู้ที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูง จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี รับผิดชอบหน้าที่อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดี ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไปของแต่ละคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเป็นปัจเจกนิยมอาจเกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวข้องกับมิติคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสี่มิติก็เป็นได้ กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย การได้รับความเป็นธรรม การตัดสินใจ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว อาจเป็นเพราะความเป็นปัจเจกนิยมจะเน้นให้ความสำคัญกับตนเอง ต้องการความเป็นอิสระ อาจเป็นไปได้ว่าความเป็นอิสระไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องใดทั้งสิ้น นอกจากหากทำงานจะต้องได้ทำงานที่ตนถนัดและต้องเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองให้มากที่สุดเท่านั้น

2.1.3) วัฒนธรรมองค์การในด้านความเป็นกลุ่มนิยม จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่าง ๆ ดังนี้ มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไปของแต่ละคน มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ กล่าวคือ พนักงานที่มีความเป็นกลุ่มนิยมสูง จะมีการทำงานหรือเน้นการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม สมาชิกจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานรักษาความกลมเกลียว และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ส่งเสริมให้ร่วมกันตัดสินใจ รวมทั้งผู้ที่เป็นหัวหน้าจะต้องคอยดูแลสมาชิกในองค์กรให้มีความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.1.4) วัฒนธรรมองค์การในด้านความเป็นชาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นชายสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่าง ๆ ดังนี้ มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการ

ทำงาน มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน กล่าวคือ พนักงานที่มีความเป็นชายสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง จะมุ่งเน้นให้พนักงานมีความอดทน เชื่อมั่นในตนเอง ยึดมั่นในเหตุผลและหลักการ เน้นความเป็นระบบระเบียบ เน้นผลงานทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอง ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นชายจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในทุกมิติ ที่จะส่งผลให้งานที่ออกมามีปริมาณและคุณภาพที่ดี

2.1.5) วัฒนธรรมองค์กรในด้านความเป็นความเป็นหญิง จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่าง ๆ ดังนี้ มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน และมิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมด้านความเป็นหญิงสูง จะมุ่งเน้นที่ความอ่อนโยน สุภาพ ถ้อยทีถ้อยอาศัย มีความประนีประนอม สงบเสงี่ยม มุ่งแก้ปัญหาด้วยการตกลงกัน ยึดว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ดังนั้น จึงพบว่าความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลให้พนักงานทุกคนเป็นสมาชิกที่ดีและรู้สึกดีต่อองค์กร

2.2) วัฒนธรรมองค์กรในการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง เป็นเรื่องของการที่สมาชิกในองค์กรรู้สึกถูกคุกคามจากความไม่แน่นอน หรือไม่รู้ในสถานการณ์ก่อให้เกิดความเครียด และขาดขวัญกำลังใจตามมา มีการแก้ปัญหาด้วยการตั้งกฎระเบียบ องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง พนักงานจะรับรู้ว่าการของตนมีความไม่แน่นอน รู้สึกไม่มั่นคง ซึ่งความไม่แน่นอนนี้อาจส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในงาน ดังนั้น พนักงานจึงปฏิบัติตนให้ดีขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงและเพื่อคุณภาพชีวิตของตน องค์กรจึงต้องออกกฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อควบคุมสิ่งต่าง ๆ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยและสบายใจมากขึ้น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกมิติ เพราะ หากพนักงานปฏิบัติตามที่องค์กรกำหนดคุณภาพของสมาชิกในองค์กรทุกคนก็จะดีขึ้น

2.3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2.3.1) คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านที่ 5 การพัฒนาและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านที่ 1 คุณภาพของงาน ด้านที่ 2 ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเอง อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่ในระดับสูง จึงทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการ

ทำงานสูง จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า พนักงานที่ได้รับการความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างสูงก็จะได้รับความคุ้มครองสภาพการจ้างงานครอบคลุมไปถึงค่าจ้างและสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และความมั่นคงในงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความรับผิดชอบงานมากยิ่งขึ้น ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น จึงทำให้พนักงานที่ได้รับการความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างในมิติที่ 1 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ แต่คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านที่ 6 การมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อาจเกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวข้องกับการมีมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นได้ กล่าวคือ หากพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับงานและกับทุกคนในองค์กร การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคนในองค์กรจะส่งผลให้พนักงานได้รับความคุ้มครองในเรื่องต่างๆ จากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ดีกับทุกคนในองค์กรที่จะทำให้พนักงานเกิดความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจจากองค์กร ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงานเองมากที่สุด

2.3.2) คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านที่ 2 ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ด้านที่ 1 คุณภาพของงาน ด้านที่ 5 การพัฒนาและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัว ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในการทำงาน จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะมีการทำงานตามลัทธิหน้าที่และจะต้องได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการรับเข้าทำงาน ขณะทำงานและการเลิกจ้าง การโยกย้ายงาน ซึ่งพนักงานจะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเพิ่มมากขึ้น หากได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ งานที่ออกมาจะมีความถูกต้องและมีคุณภาพ สมาชิกในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันปรับตัวให้เข้ากับองค์กร มีความรับผิดชอบยอมรับข้อผิดพลาดแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งผลให้สมาชิกในองค์กรตั้งใจที่จะทำงานออกมาให้ดีที่สุด แต่คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านที่ 6 การมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานอาจเกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวข้องกับการมีมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นได้ กล่าวคือ หากพนักงานในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะกับหัวหน้างานหรือไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้นมาพนักงานทุกคนก็จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลดีต่อตัวพนักงานและองค์กรมากที่สุด

2.3.3) คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านที่ 2 ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเอง ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านที่ 1 คุณภาพของงาน ด้านที่ 5 การพัฒนาและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และด้านที่ 6 การมีมนุษยสัมพันธ์ จากการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง กล่าวคือ พนักงานที่ได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง จะมีการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมในงาน จะได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงาน ได้แสดงออกและมีการปรึกษาหารือร่วมกันในการวางแผน ทำให้สมาชิกในองค์กรสามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผย จึงทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องของงานและตัวพนักงานเอง ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพถูกต้องและแม่นยำ

2.3.4) คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านที่ 2 ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ด้านที่ 1 คุณภาพของงาน ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเอง ด้านที่ 5 การพัฒนาและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านที่ 6 การมีมนุษยสัมพันธ์ จากการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูง พนักงานจะมีความทำงานที่มีลักษณะที่ไม่ซ้ำซากจำเจ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เน้นการทำงานในรูปแบบของงานใหม่ๆ รับผิดชอบงานงานเป็นกลุ่มและหมุนเวียนการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในทุกด้านงานที่ได้จึงมีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะงานที่ท้าทายทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

2.3.5) คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านที่ 1 คุณภาพของงาน ด้านที่ 2 ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ด้านที่ 5 การพัฒนาและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวเอง ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในการทำงาน จากการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคนสูง พนักงานจะเน้นความสมดุลในชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับวงจรชีวิตของแต่ละบุคคล มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เวลาในการทำงาน การพักผ่อน และชีวิตครอบครัวของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน แต่พนักงานก็จะมีการแยกแยะระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว

แต่ทั้งสองอย่างเป็นส่วนที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงาน โดยตรง การปรับตัวเข้าหางานเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคนมีความรับผิดชอบในงาน เอาใจใส่งาน และให้ความสำคัญกับงานไม่น้อยไปกว่าความสัมพันธ์ระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของตัวพนักงานให้ไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อที่จะส่งผลให้งานและชีวิตโดยทั่วไปของพนักงานมีความเกี่ยวข้องส่งผลไปในทางที่ดี ทั้งงาน ตัวพนักงานเอง รวมถึงองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคนไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านที่ 6 การมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน อาจเกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวข้องกับการมีมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นได้ กล่าวคือ หากพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับงานและครอบครัวเป็นอย่างดี การที่จะมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กรก็จะเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ซึ่งส่งผลดีต่อตัวพนักงานและองค์กรรวมถึงชีวิตครอบครัวมากที่สุด

3) การส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปลายน้ำ โดยกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

3.1) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสมและสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร

3.1.1) วัฒนธรรมองค์กรด้านระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจ พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจอยู่ในระดับสูง จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าในปัจจุบันพนักงานจะรับรู้ได้ว่าในองค์กรจะมีการแบ่งหน้าที่ตามลำดับชั้น และอำนาจทั้งหมดจะรวมอยู่ที่ศูนย์กลาง แล้วจึงมีการกระจายอำนาจออกไปจากผู้บังคับบัญชาไปจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ดังนั้น อำนาจหน้าที่ทุกตำแหน่งพนักงานงานควรจะได้รับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของตนจากหัวหน้างานอย่างครบถ้วน และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาลงมาถึงพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กัน

3.1.2) วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นปัจเจกนิยม จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับปานกลาง แต่หากมีมากเกินไปจะส่งผลให้ไม่ติดต่อความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพราะจะทำให้เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากเกินไป จึงควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมภายในกลุ่มทำงาน เช่น มีการทำงานแบบเป็นทีม เป็นต้น ดังนั้นจึงควรที่จะรักษาระดับของวัฒนธรรมองค์กร ในด้านนี้ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้สมดุลกับความเป็นกลุ่มนิยม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามมา

3.1.3) วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นกลุ่มนิยม จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการ

รับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมนสูง ถือว่าเป็นสิ่งดี แต่อย่างไรก็ตาม ควรจะส่งเสริมให้อยู่ในระดับนี้ต่อไป เช่น การสร้างกิจกรรมนันทนาการระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน เพราะถ้าหากสมาชิกในองค์การเกิดมีความเป็นกลุ่มนิยมนต่ำ จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การต่ำด้วยเช่นกัน

3.1.4) วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นชาย จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นชายในระดับสูง นั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นค่อนข้างมากเกินไป แต่ก็มีความอดทนในการทำงานด้วยเช่นกัน และจะเน้นที่งาน แต่หากความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป อาจส่งผลให้งานที่ออกมาไม่มีคุณภาพได้เช่นกัน ดังนั้น หากสมาชิกในองค์การมีระดับความเป็นชายสูงเกินไป อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานชายและพนักงานหญิงได้เช่นกัน ดังนั้น จึงต้องมีการเข้าหากันอย่างอ่อนโยน และให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้้องค์การเกิดความก้าวหน้าและงานมีคุณภาพมากขึ้น

3.1.5) วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นหญิงจากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นหญิงในระดับสูง นั้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีการปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม รู้ถึงบทบาทของตนที่ควรจะต้องแสดงออกมาต่อสถานการณ์ว่าควรจะเป็นเช่นไร ดังนั้นควรจัดให้มีการส่งเสริมหรือจัดสัมมนาให้ทุกคนรักษาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบนี้ไว้

3.1.6) วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จากการศึกษากลุ่มเป้าหมายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าของกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับปานกลาง ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่องค์การมีความไม่แน่นอนสูง ทำให้พนักงานอาจมีความเข้าใจผิดไปต่างๆ กันนั้น องค์การควรที่จะมีการชี้แจงถึงข้อเท็จจริงให้พนักงานได้ทราบเป็นระยะๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน พร้อมทั้งบอกถึงแนวทางในการปฏิบัติ ให้พนักงานได้ปฏิบัติตามได้อย่างเต็มใจ เพื่อลดความไม่แน่นอน ซึ่งจะส่งผลกดดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกเพียงแค่ว่าใจที่จะต้องปฏิบัติตามเท่านั้น ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานด้วยความหวาดระแวงต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3.2) การส่งเสริมคุณลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์การเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

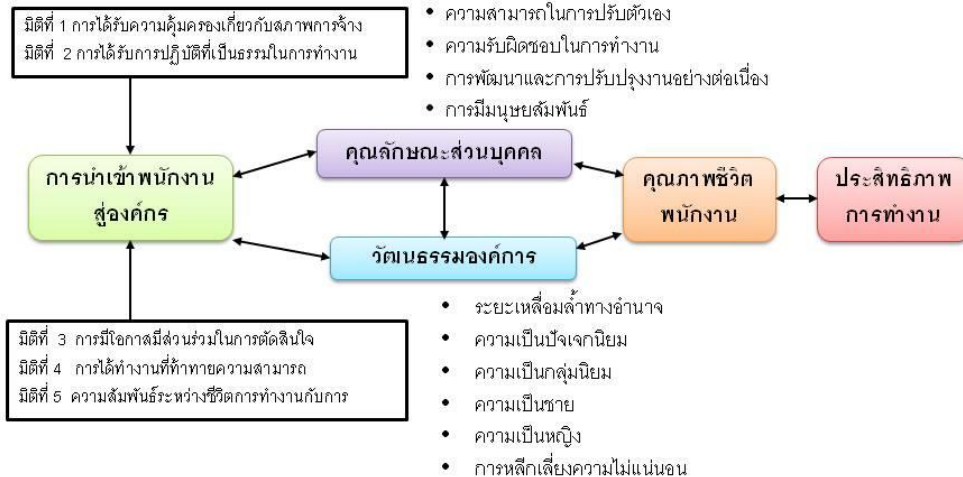
3.2.1) การส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานให้บริษัทได้จ่ายค่าแรงงานขั้นต่ำ และจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้พนักงาน ได้รับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และสวัสดิการที่เพียงพอ ทำให้พนักงานมีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัว และมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น

3.2.2) รมรงค์ให้บริษัทเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน โดยส่งเสริมให้มีการให้โอกาสพนักงานได้แสดงออก และมีความรู้สึกเหมือนว่าบริษัทเป็นสถานที่ทำงานเช่นเดียวกับที่บ้าน รวมถึงการได้ปรับปรุงระบบงานใหม่

3.2.3) มีการเพิ่มความรับผิดชอบงานมากขึ้น ในสถานที่ทำงานที่บริษัทสามารถปรับปรุงระบบงานได้ เช่น บริเวณสถานที่ทำงาน สถานที่ทำความสะอาด และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งมีงานหลายอย่างให้พนักงานหมุนเวียนงานกันทำได้

3.2.4) ส่งเสริมให้หัวหน้างานในบริษัทกับพนักงานร่วมมือตกลงกัน ในการทำงาน ตลอดจนรับรู้ความต้องการซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ดีขึ้น ตลอดจนการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบริษัทต่อไป

- การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน
- การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
- ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันได้แก่
- คุณภาพของงาน
- ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน
- ความสามารถในการปรับตัวเอง
- ความรับผิดชอบในการทำงาน
- การพัฒนาและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
- การมีมนุษยสัมพันธ์



รูปที่ 1 แสดงวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แนวทางปฏิบัติด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพของงาน ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับตัวเอง ความรับผิดชอบในการทำงาน การพัฒนาและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และการมีมนุษยสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีดังนี้

1) ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบริษัทอาจทำได้โดยจัดการสอบเลื่อนตำแหน่งงาน โดยกำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติให้เหมาะสม ถ้าพนักงานคนใดสามารถสอบได้ ก็เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานตำแหน่งนั้น และคอยให้คำปรึกษาจนกว่าจะมีความรู้ความชำนาญในตำแหน่งใหม่

2) ควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ในส่วนของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ ขึ้น ในองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน แลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือในการทำงาน เพื่อเป้าหมายและความสำเร็จอันเดียวกัน

3) ควรมีการจัดสวัสดิการ และเงินเดือนให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งการจัดสวัสดิการนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม

4) ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงกับความต้องการ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก หรือต้องการ และงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากกว่าทำงานตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา

5) ควรอธิบายให้พนักงานเข้าใจว่าความมั่นคงในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าตรงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ และถ้าพนักงานปฏิบัติงานดีแล้ว ก็เป็นส่วนทำให้บริษัทอยู่รอด ปัญหาการคัดคนออกก็จะไม่มี

6) ควรมีการให้คำปรึกษา ในกรณีที่พนักงานมีปัญหาส่วนตัว โดยหัวหน้าจะต้องสังเกตพฤติกรรมของพนักงานว่ามีความผิดปกติจากธรรมชาติที่เคยเป็นหรือไม่ โดยถ้าพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ คือ มีอาการเหม่อลอย หงุดหงิด และทำงานผิดพลาด ต้องเร่งให้คำปรึกษาและสิ่งที่จะต้องระวังที่สุด คือ อย่าให้คำปรึกษาแล้วทิ้งขว้าง หรือสนใจเฉพาะช่วงแรก ๆ เท่านั้น

7) ควรชี้ให้เห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบที่พนักงานปฏิบัติอยู่นั้น มีความสำคัญเพียงใดต่อบริษัท และถ้าการทำงานในส่วนนี้ หยุดชะงักจะเกิดผลเสียหายอย่างไรบ้าง เพื่อให้พนักงานเกิดความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

8) ควรให้พนักงานปฏิบัติงานในระยะเวลาที่เหมาะสม สอบถามถึงความสนใจในการทำงาน หรือจัดให้มีการเลือกช่วงเวลาในการทำงานว่าจะทำงานช่วงเวลาใดก็ได้ โดยต้องทำงานให้ครบตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน

9) ควรมีการปลุกฝังให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม ในเรื่องของจริยธรรมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ อาทิเช่น ข้าราชการ พนักงานองค์กรเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจหน่วยงานอื่นๆ ฯลฯ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกัน และสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยให้เพิ่มขึ้น โดยทำการศึกษาเพิ่มเติมกับตัวแปรอื่นๆ ทั้งในส่วนของตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเพิ่มแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงาน รวมทั้งศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีของพนักงานที่มีต่อตัวแปรอื่นๆ ในองค์กร นอกจากนี้ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพการจ้างงานเพิ่มสำหรับองค์กรที่มีทั้งพนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว

6. บทสรุป

จากการศึกษา พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และส่วนงานของพนักงานที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับแตกต่างกัน ส่วนในด้านของวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้รับแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระยะเหลือล้นทางอำนาจ ด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชาย ด้านความเป็นหญิง และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน อีกทั้งในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้รับแตกต่างกันนั้นมีผลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านมิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และมิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน

7. เอกสารอ้างอิง

- Cummings, T., & Worley, C. (2014). *Organization development and change*. Cengage learning.
- Fullan, M. (2014). *Leading in a culture of change personal action guide and workbook*. John Wiley & Sons.
- March, J. G. (2013). *Handbook of Organizations. RLE: Organizations (Vol. 20)*. Rout ledge.
- Yamane, T. (1993). *Statistics: An Introductory Analysis International Edition*. Tokyo: Harper.