

อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของภาคเอกชนในเขตโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Organizational culture actors influencing motivation of private sector in
Pranakhon Si Ayutthaya

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ¹

อรพรรณ วงษ์ภรณ์²

จารินีวรรณ ชีวสาสน³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

(1) เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชนในเขตโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส ภาคเอกชน ในเขตโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(3) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชน ในเขต โรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า(1) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยแรงจูงใจในการ

1 อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา

2 อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา

3 อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา

ปฏิบัติงาน มีเพียงวัฒนธรรมเน้นทีมงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(3)ปัจจัยด้านสวัสดิการกับปัจจัยแรงจูงใจใน.05
การปฏิบัติงาน มีเพียงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ณ สำคัญ:วัฒนธรรมองค์กร,
แรงจูงใจ, สวัสดิการ,ภาคเอกชน

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and comparison analysis on various factors relating to Organizational Culture Factors Influencing Motivation of Private Sector in Bangkok. Specifically, there were three main aspects to the studies which can be summarized as follow. Comparison of the effect of individual factors on the motivation of private sector employees in Bangkok. Examination of the effects of organizational culture factors and motivation of private sector employees in Bangkok. Examination of the effects of welfare factors and motivation of private sector employees in Bangkok.

The results of hypothesis testing found that individual factors; age, status, education, income, and position had effect on motivation of employees in statistical significantly .05. Organization culture; Role Culture opinion, Existential Culture, and Leader Culture had no effect on motivation of employees while Task Oriented Culture had effect on motivation of employees in statistical significantly .05. Finally, Welfare; Health Benefits and Other Benefits had effect on motivation of employees in statistical significantly .05 while Social and Recreation Welfare had no effect on motivation of employees.

Keywords: organizational culture, motivation, welfare, private sector

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็น ทรัพยากรที่มากที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานที่ตึงเครียดนี้จึงเปิด หน้าหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยก่อนที่จะมีการดำเนินการ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการ จัดการทรัพยากรมนุษย์นี้บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็น นเพียงแค่ปัจจัยอย่างหนึ่งใน การผลิต และให้ความสำคัญเป็นแรงงานหรือคนแกล้งคน แต่ในปัจจุบัน บุคคลได้รับการ นิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็น ทรัพยากรมนุษย์อันแผนกหน่วยงานที่สำคัญ รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรกำลังเปลี่ยนบทบาทจากงานบริหารบุคคลและ ธุรการไปเป็ นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเปลี่ยนจากการจัดการเฉพ หน้า ไปเป็น การใช้ กลยุทธ์เชิงเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว รุกอ

พนักงานในองค์กรทุกคนต้องการแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม การที่องค์กรสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงานแรงจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็ งที่จำเป็น ลังยีนอย่งในการกระตุ้นและรักษามูลค่าการให้อยู่มีคุณกับองค์กร ศักยภาพของตัวบุคลากรเพื่อความเจริญเติบโตและความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชน ในเขตโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชน ในเขตโรงงานในนิคม อุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใ น การปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชน ในเขตโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัย ด้านสวัสดิการที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชน ในเขต โรงงานในนิคม อุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่จะนำผลการวิจัยไป เป็น แนวทางในการพัฒนาโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร วางแผนระบบการบริหารงาน ปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งผลตงจะต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจถึงลักษณะและความแตกต่างของปัจจัยด้าน

วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านสวัสดิการ

3. เพื่อนำข้อมูลไปเสนอแนะในการปรับปรุงแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเพื่อทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเข้าใจและการปรับตัวของพนักงานในแต่ละองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variable) และ ตัวแปรตาม (Dependent variable) ดังนี้ **ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงาน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้แนวความคิดของ Charles Handy (1995) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท Apollo (หรือ Role Culture) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน Athena (หรือ Task Oriented Culture) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล Dionysus (หรือ Existential) และวัฒนธรรมแบบเน้น ผู้นำ Zeus (หรือ Leader Culture)

3. ปัจจัยด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสังคม และ นันทนาการ และด้านอื่นๆ

ตัวแปรตามคือปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้สรุป แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

Charles Handy (1995) รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรมซึ่ง สอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทApollo(หรือRole Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจน และมีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทั่วไปในหน่วยงานใหญ่

2. วัฒนธรรมเน้นทีมงานAthena(หรือTask Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานรวมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนา และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาทีมใหม่อยู่ วิริเสมอ

3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลDionysus(หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระ สูง ได้รับความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กร

4. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำZeus หรือ(Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับหรือนำ ตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจทฤษฎีสองปัจจัย(Two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) พัฒนาขึ้นมาโดยการสอบถามคนเป็น นร่อยๆคนด้วยคำถามว่าเมื่อไรมีความพอใจในการทำงานที่งานทำให้ใจสูงกับ เมื่อไรที่รู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่งานนั้นไม่จูงใจให้อยากทำเมื่อพบคำตอบว่าคนเหล่านี้ไม่มีคามพึงพอใจ ในการทำงานเขาจะเรียกปัจจัยเหล่านั้นว่า ปัจจัยที่สร้างความพอใจ(Satisfied factor) และเมื่อพบคำตอบว่าคนไม่มีความพอใจในการทำงานเขาเรียกปัจจัยนั้นว่าปัจจัยที่จำเป็น(Hygiene factor) โดยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่จำเป็นหรือปัจจัยอนามัย(Hygiene factor) คือแหล่งที่มาของการทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากสภาพงาน (Job context) ที่

ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารขององค์กร ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาตอบสนอง

2. ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Satisfier factor) เป็นแหล่งที่มาของการทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เกิดจากเนื้อหางาน (Job content) ประกอบด้วยความรู้สึกรู้สึกที่ทำให้เกิดความสำเร็จความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับความรู้สึกที่รับผิดชอบความก้าวหน้าในการทำงานและลักษณะของงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ คือ การดำเนินการใด ๆ โดยนายจ้าง ไม่ สหภาพแรงงาน หรือ รัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็ที่ดีพอสมควรอยู่ มีความสุขทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความ เจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึง ครอบครัวของลูกจ้างด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริพร มานกลาง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบ วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

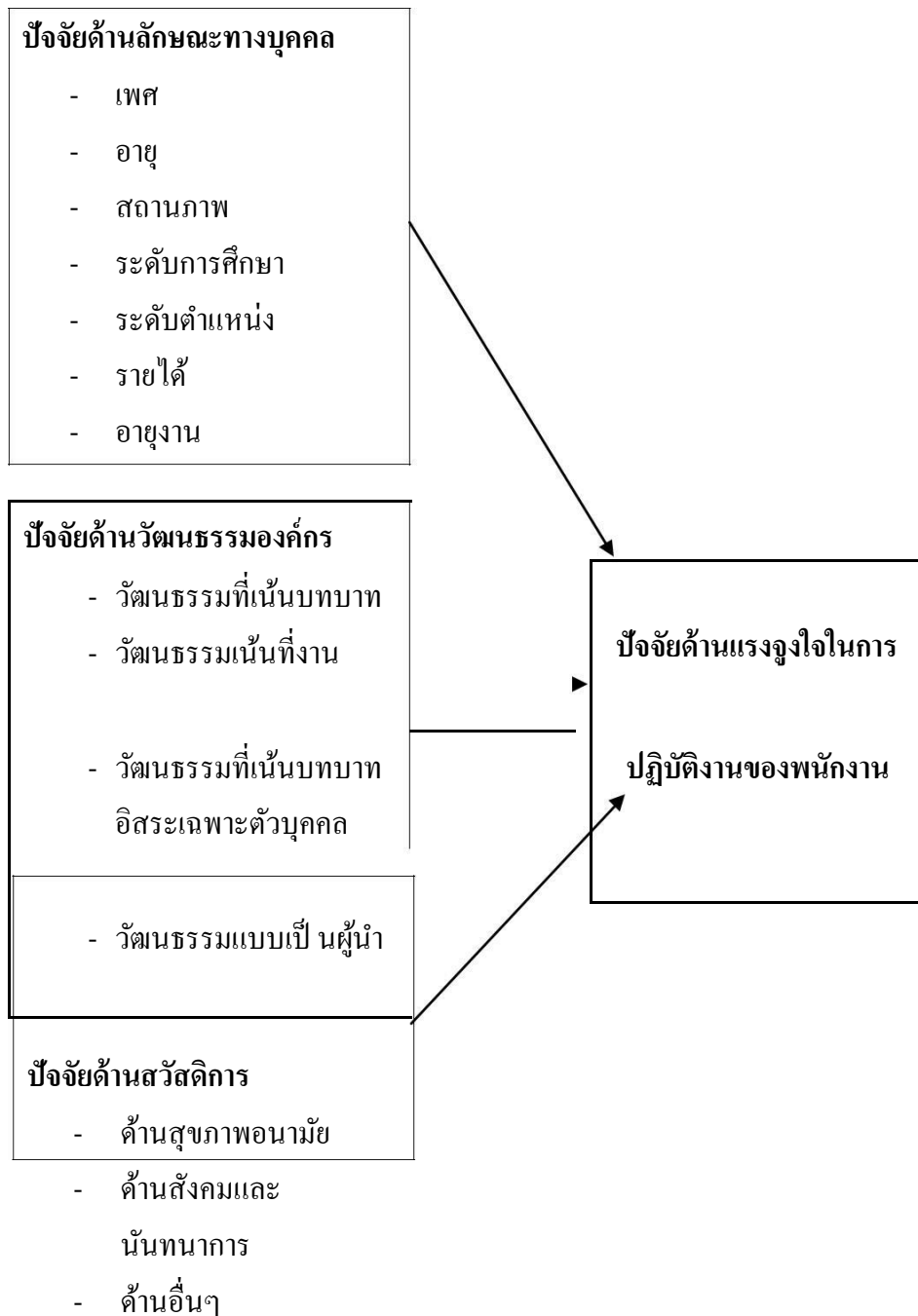
นนทช พรอมไธสง (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรม แกรนด์ไฮแอท เอราวัณ โรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่ม

ตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

กตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนา อุตสาหกรรม เกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความ

ต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยที่ด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรกพนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกนมีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน พนักงานที่มีเพศอายุสถานภาพระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกนมีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันโดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง4ด้านที่ได้รับต่างกนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

กรอบแนวความคิดการวิจัย



สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบไปด้วยวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมเน้นทีมงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรม
3. แบบเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ประกอบไปด้วยด้านสุขภาพอนามัย ด้านสังคมและ
นันทนาการ และด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973, pp. 886-887) โดยใช้วิธีการจับสลาก 3 เขต คือ เขตบางกะปิ เขตคันนายาว และเขตบางนา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้าน วัฒนธรรมองค์กร ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านสวัสดิการ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. หาค่าความถี่และสัดส่วนร้อยละ (Frequency & percentage) โดยการสรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสวัสดิการ และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. วิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way analysis of variance : ANOVA)

5. วิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัยตาราง 1

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้าน
สวัสดิการต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4.660	.218		21.400	.000		
1. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	.037	.071	.053	.522	.602	.146	6.828
2. วัฒนธรรมเน้นที่งาน	.267	.082	.385	3.247	.001*	.106	9.447
3. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท อิสระเฉพาะตัว	.119	.080	.172	1.497	.135	.113	8.878
บุคคล		.075		-.269	.788	.116	8.644
4. วัฒนธรรม	-.020		-.031				
แบบเน้นผู้นำ		.048		2.819	.005*	.255	3.926
5. ด้านสุขภาพ	.136	.040	.216	.583	.560	.251	3.987
อนามัย	.023		.045				
6. ด้านสังคมและ	-.088	.037	-.156	-2.411	.016*	.357	2.805

นันทนาการ							
7. ด้านอื่นๆ							

$R = .672$ $R^2 = .452$ S.E.E. = .98079 $F = 43.401$ Sig. = .000

สรุป

1. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
2. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการเปรียบเทียบปัจจัยในกาจจัยแรงจูงปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า พนักงานภาคเอกชนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 25-35 ปี อายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 36-45 ปี และอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 46 ปีขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
3. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
4. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษาต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
5. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านระดับตำแหน่งงานต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
6. ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านรายได้ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการเปรียบเทียบปัจจัยในกาจจัยแรงจูงปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงาน ภาคเอกชน
7. ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาทกับ รายได้ 10,001-20,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท
8. กับ รายได้ 20,001-30,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป
9. บาทขึ้นไป 10,001-20,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
10. ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่าพนักงาน

ภาคเอกชนที่มีอายุงาน 5 ปี 1- กับ 10 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน มีเพียงวัฒนธรรมเน้นทีมงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

12. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

13. มีเพียงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์

กับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนี้มี
เฉพาะ ด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้
และอายุงานต่างกันที่ระดับแตกต นัยสำคัญทางสถิติ 0.05
เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับ
ผลงานวิจัยของ นนทัช พรอมไธสง (2552) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของ
พนักงานโรงแรม แกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ โรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด
พระนครศรีอยุธยาว่าพบปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
และรายได้ ของพนักงานที่ แตกต่างกัน ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ
รายด้าน แตกกันต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานมีเพียงด้าน วัฒนธรรมเน้นทีมงาน ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่มีรูปแบบของวัฒนธรรมคือ การทำงานเป็น ทีม สนับสนุน
ใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร

มานกลาง (2552) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีซูเปอร์เซ็นเตอร์บิต (มหาชน) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า
เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีมที่ดี จะทำให้พนักงาน
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการบริหารและการวางแผนที่ให้ทุกคน
มีส่วนร่วม ซึ่งพนักงานในบริษัทให้ความสำคัญ ทำให้วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการ
ปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนี้ เฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของตตินันต์ พิศสุวรรณ ซึ่ง วิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธารนา อุตสาหกรรมเกษตร จำกัดพบว่า ความต้องการที่มีสวัสดิการของพนักงานต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งมีความต้องการในด้านสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติการจริง

1. จากผลการวิจัย เห็นได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเฉพาะด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ผู้บริหารบริษัทภาคเอกชนจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องลักษณะส่วนบุคคลให้มากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะ วัฒนธรรมเน้นที่บริหารบริษัทภาคเอกชนผู้จึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านที่กล่าวไป คือ ให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็น ทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาทีมให้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่าสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่นๆ ผู้บริหารบริษัทภาคเอกชนจึงควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการในด้านที่กล่าวไป คือ ให้ความสำคัญในด้านสุขภาพอนามัยของพนักงาน ยกตัวอย่างเช่น การประกันสุขภาพ สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการด้านอื่น ยกตัวอย่างเช่น การจัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา มีการจ่ายเงินล่วงเวลา (OT) และ โบนัส เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันภายในสูง โดยเฉพาะด้าน วัฒนธรรมเน้นที่บทบาท และวัฒนธรรมเน้นที่งาน จึงขอให้ นักวิจัย การวิจัยในครั้งต่อไปเน้นเฉพาะตัวแปรดังกล่าวนี้

2. งานวิจัยเร่ศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้าน สวัสดิการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควร เพิ่มการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

กิตตินันต์พิศสุวรรณ.(2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา:

บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด.เศรษฐกิจอุตสาหกรรมฉบับพิมพ์.

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กติมา
จิตรีโกชน, แวตา เตชาทวิวรรณ, ธาตุศักดิ์ศิริประไพพงษ์ (2554).

วัฒนธรรมองค์กรของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในเขตโรงงานในนิคม
อุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

และปริณทล.วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ14.4, 1-

เกล็ดดาวปัญญาศิลป์.(2553). การศึกษาการจัดสวัสดิการของธนาคารกรุงเทพจำกัด
(มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่.เศรษฐกิจอุตสาหกรรมฉบับพิมพ์ ฉบับตีพิมพ์,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัด
กาญจนบุรี. (2554)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย.
รามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี.สาขาวิทย
บริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุดกาญจน์ศิริคำ.(2551). ทศนคติของแรงงานก่อสร้าง ึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการใน
อุตสาหกรรมก่อสร้าง.วิศวกรรมศาสตร์ฉบับพิมพ์,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี.

ชูยศศิริวรรณ. (2553)ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน.:กรณีศึกษาขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองจ.นครราชสีมา.วิศวกรรมศาสตร์ ฉบับพิมพ์
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
สำนักวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ฐากร จะนะพรม. (2552). ความคิดเห็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้าน
สวัสดิการของข้าราชการตำรวจกรณีศึกษา กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจ
แห่งชาติรัฐประศาสนศาสตร์ฉบับพิมพ์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ณัฐมเกลศวลิตานนท์.(2553). ทศนคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง
วัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา:พนักงานธนาคารทหารไทยจำกัด(มหาชน)

ฝ่ายธุรกิจต่างประเทศสำนักงานใหญ่การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ.
มหابัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

ทัศนีย์โพธิ์สรณ์.(2551) ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการ
ปฏิรูปครูและ บุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.สำนักวิทยบริการ
และเทคโนโลยีสารสนเทศ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ไทรรัฐ บุญราศรี. (2553)ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน. ธนาการกรุงไทย จำกัด
(มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นนทพรอมไธสง. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแกรนด์
ไฮแอท เอราวัณโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี.

นาวาวิยามา. (2554). แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส.ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พงษ์ชัยแสนมโน. (2552). การจัดสวัสดิการของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. พนารัตน์และหมั่น.

2553).(วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิมพ์ศิริทองปิ่น. (2554). การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน.เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิเชษฐทรงโพธิ์, วันทนีย์ภูมิภัทราคม,ธีรชนิกษ์ศิริ ไหวหาร (2553)ความสัมพันธ์.
ระหว่างรูปวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรม
ทรัพยากรน้ำบาดาลวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ในพระบรมราชูปถัมภ์. 4,141-

พิริยาภรณ์ศิริ. (2553). *วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่*

การศึกษาสมุทรปราการ เขต1. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

บุพาภรณ์ขานพล. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของ*

ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์2. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิตเขต,

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. รัชสรรค์ประเสริฐศิริ.(2548).

พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ:ธรรมสาร. มัลลิกาต้นสอน.(2544).

การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ:เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

วราภรณ์คำเพชรดี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน*

สรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วาสนา พัฒนานันท์ชัยรา. (2553) *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ.*

พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ศึกษาค้นคว้าอิสระ

ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต(การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม

และสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิเชียรวิทย์อุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ:ธีระพี ลัมและไซเท็กซ์. ศิริพรมานกลาง.*

(2552). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของ*

พนักงานบริษัทบีทีเอสเปอร์ เซ็นเตอร์จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

ศิริลักษณ์ สมักรวงศ์. *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้(2551). เกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์กรและ*

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงานโรงพยาบาลปิยะเวทวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. การ

จัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.(2550). *องค์การ*

และการจัดการโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา:สำนักพิมพ์ธรรมสาร.

สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2552)ความพึงพอใจของบุคลากรต่อ.

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สภาข้าราชการ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมจินตนาคุ้มภัย.(2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพองค์กรนิศศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมชาย โภคสวัสดิ์.(2553). วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ และตามความต้องการ
ของบุคลากรพนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร.สำนักวิทยบริการและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมยศ นาวิการ.(2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร(พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ:
บรรณกิจ 1991.

สมยศ นาวิการ.(2546)การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ
โรงงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.:สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สำนักสถิติแห่งชาติสรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร..(2555),
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

สิทธิโชควรานุสันติกุล.จิตวิทยาการจัดการองค์กร.กรุงเทพฯ:บุ๊คแบงก์.

สุนทรวงษ์ไวยสุวรรณ.(2540). วัฒนธรรมองค์กร:แนวคิดงานวิจัยและ
ประสบการณ์. กรุงเทพฯ:โพธิ์เพชร.

สุพัตรวาศีวิศาลพร. (2553)ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการมีส่วนร่วม. วม
ในงานและความผูกพันในงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างวิทยานิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุพิชญ์ยอติศรัทธกุล(2550).. ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี.

- สุเมธกัญญาคง,วันชัยภูมิภัทราคม,ธีรธนิษฐ์ศิริโวหาร.(2552). *การจัดการที่มีผล
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินดัสทรี
ศรีสะเกษจำกัด(มหาชน).* วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์91.3,-103
- อังคณา กนธิยะ. (2553)*การศึกษาเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการระหว่าง.
ข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.:
- อังคนาเมฆสุวรรณ. (2553)*แรงจูงใจ.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเป็น
เลิศด้านบริการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลลำปาง จังหวัดลำปางวิทยานิพนธ์สาขาการจัดการท.วไป,:*
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- อาราม ะหะยีปี เย๊ะ.(2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของ
สมาชิกอาสาสมัครดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัด
นราธิวาส.วิทยาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ภาคพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ธันวาคมชัย.(2554). *การวิเคราะห์สวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขต
อำเภอเมืองจังหวัด เชียงใหม่.เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- Daft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). Washington, DC: Author.
- George, J.M., & Jone, G. R. (2006). *Management* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ:
Prentice-Hall.
- Gibson, James L. (1991). *Organizational :Behavior-Structure-Process* (7th ed.).
Homewood,IL: Von Hoffman.
- Gordon, Judith R. (1999). *Organizational Behavior : A Diagnostic Approach* (6th
ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Greenberg, J. (2005). *Managing behavior in organizations* (4th ed.). Upper Saddle
River, NJ: Prentice-Hall.

- Handy, C. (1995). *Gods of Management: The changing work of organizations*. Oxford University Press.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organizational behavior* (7th ed.). New York: Prentice-Hall.
- Robbin, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1997). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introduction analysis* (2 nd ed.). New York: Harper & Row Published
- กรมการจัดหางาน.สวัสดิการแรงงาน (ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก:
<http://www.doe.go.th/Page/Interesting/interesting5.html> (19 สิงหาคม2555)
- พรรัตน์รัตนศิริวงศ์วัฒนธรรมองค์กร.(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
http://www.baanjommyut.com/library_2/corporate_culture/03.html
 (8 สิงหาคม 2555)
- พร ภิเศก.(2546). *วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ*.
 (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:<http://www.thesis.tiac.or.th/main.htm>