



การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4

Perception of Organizational Culture and Quality of Work Life Affecting the Operational Efficiency of Prison Officers in Prisons Zone 4

เอนก ปลัดชัย¹และ กรกนก ดลโสภณ²

Anek Paludchai¹ and Konkanok Donsophon²

e-mail: anekpaludchai@gmail.com

(Received: 2025-08-22; Revised: 2025-11-13; Accepted: 2025-12-09)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 จำนวน 298 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ (กูเกิล ฟอรม) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และภารกิจไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

² อาจารย์ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

¹ Master Student, Faculty of Administrative Science, Kalasin University

² Lecturer Faculty of Administrative Science Kalasin University

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ ท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานที่เหมาะสมกับทรัพยากรที่เสียไป และท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ตามลำดับ นอกจากนี้ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 และ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4

คำสำคัญ : การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aimed to examine the levels of perception of organizational culture, quality of work life, and operational efficiency among prison officers in Zone 4. It also investigated the relationships and effects of organizational culture perception on operational efficiency, as well as the relationships and effects of quality of work life on operational efficiency. Data were collected from 298 prison officers using stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instrument was an online questionnaire via Google Form. Descriptive and inferential statistics were employed for data analysis, including frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple correlation analysis, simple linear regression, and multiple regression analysis.

The results revealed that prison officers in Zone 4 demonstrated a high overall perception of organizational culture. When examining each dimension, one aspect was rated at the highest level: the organization's emphasis on strict adherence to rules and regulations. Five dimensions were rated at a high level and ranked as follows: a friendly and family-like working atmosphere, strong commitment to achieving organizational goals, and clearly defined goals and missions. Regarding the quality of work life, prison officers reported overall perceptions at a high level. All dimensions were rated at a high level, with the top three being: safe and healthy working conditions, adequate and fair compensation, and opportunities for growth and job security. Regarding operational efficiency, prison officers reported overall perceptions at a high level. All dimensions were rated highly, with the top three being: the ability to complete tasks within the specified timeframe, continuous improvement of work processes to achieve appropriate output relative to resources used, and the completion of tasks efficiently while conserving resources. Furthermore, perceptions of organizational culture were found to have a positive relationship



with, and a significant impact on, operational efficiency. Similarly, quality of work life demonstrated a positive relationship with, and a significant impact on, operational efficiency.

Keywords: perception of organizational culture, quality of work life, operational efficiency

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสร้างค่านิยมที่ชัดเจน ทำให้สมาชิกมีความเป็นหนึ่งเดียว ขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ทั้งสามปัจจัยมีความสัมพันธ์ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์กรที่ประสบความสำเร็จจึงต้องให้ความสำคัญทั้งสามมิตินี้อย่างสมดุลเพื่อความยั่งยืน การบริหารงานเรือนจำเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะเศรษฐกิจไทยกำลังเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำเป็นระยะเวลายาวนาน (ชินวัณน์ หรยางกูร และคณะ, 2567) การกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดสูงขึ้น กรมราชทัณฑ์ประสบปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ จึงได้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานเรือนจำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทว่าตัวแปรด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 ซึ่งมีจำนวน 1,485 คน (กรมราชทัณฑ์, 2567) ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนส่งเสริมความร่วมมือ เกิดการเรียนรู้สิ่งที่ควรปฏิบัติในองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยให้เจ้าพนักงานเรือนจำเข้าใจค่านิยมร่วมขององค์กร มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ หากเจ้าพนักงานเรือนจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน อุทิศตนในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะแนวทาง ความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ (รฐนนท์ ทิน้อย, 2565) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหมายถึงการทำงานอย่างชาญฉลาด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีคุณภาพ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร (กรุณา สุวรรณคำ, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 เพื่อนำไปสู่การพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 และอาจขยายผลไปสู่เรือนจำในเขตอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

อิทธิกร ตั้งกิจเจริญพงษ์ และจิตติารีย์ ศิริมงคล (2567) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากความรู้สึกลักษณะจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 มาจำแนก แยกแยะ คัดเลือก วิเคราะห์ ด้วยกระบวนการทำงานของสมอง แล้วแปลสิ่งที่ได้ออกเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย เพื่อนำไปใช้ในการเรียนรู้ต่อไป Daft (2004) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ผู้นำมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นองค์กรที่มีการแข่งขัน บุคลากรได้รับอิสระในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลแก่ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งภารกิจ (Mission Culture) มีลักษณะสำคัญคือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการมุ่งให้บริการลูกค้าเป็นพิเศษในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่จำเป็นต้องยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลภารกิจจะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้รับผลตอบแทนสูง ส่วนผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าจะถูกไล่ออก 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากภายนอก เน้นความต้องการของพนักงาน องค์กรจึงมีบรรยากาศของมิตรที่ร่วมกันทำงานเสมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นความร่วมมือ ให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือทั้งพนักงานและลูกค้า หลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกว่ามีสถานภาพแตกต่างกัน 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายใน เน้นความมั่นคงในการดำเนินการ ความมีเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด แต่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานต่ำ



แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

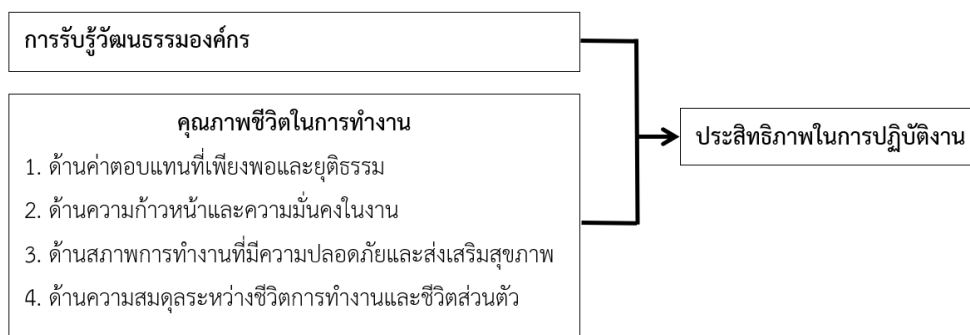
สุทธาภรณ์ เกตุแดง (2565) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายจนประสบผลสำเร็จ และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีความสุขในการทำงาน Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพในสังคมนั้น ๆ แต่ในส่วนของคุณค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คือ การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีหรือไม่ปลอดภัย ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และควบคุมเกี่ยวกับเสียง รวมถึงการรบกวนทางด้านสายตา เพื่อให้พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อร่างกายและจิตใจ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามความรู้และทักษะที่มี และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบัน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และรวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง องค์กรควรให้ความสนใจในการให้พนักงานเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำเพื่อให้พนักงานทำตาม ต้องมีการมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานได้เพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในงาน ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ 5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in The Work Organization) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงาน จากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีปราศจากอคติ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคมจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จ และมีคุณค่า 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutional in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมต่อพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และควรให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Work and the Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) หมายถึง การทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มมูลค่า Maslow (1943) ได้แบ่งชั้นของความต้องการเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) หมายถึง ความต้องการอาหารเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะดวกสบาย เป็นต้น 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security

Need) หมายถึงความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากงาน ความปลอดภัยการทำงาน เป็นต้น 3) ความต้องการทางสังคม (Social Need) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม 4) ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับ (Esteem Need) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น 5) ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Need) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อทิติยา วิโรจนะ (2566) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงาน ให้เกิดมาตรฐาน และคุณภาพ สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้โดยทันเวลาที่กำหนด เกิดความถูกต้อง และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด Peterson and Plowman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ มีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้า 2) ปริมาณงาน (Quantity) ต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน มีปริมาณเหมาะสมตามที่กำหนด และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่กำหนด 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ต้องถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย พัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ต้องเหมาะสมกับงานต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 จำนวน 1,485 คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรการหากลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ



N = ขนาดประชากรทั้งหมด
E = ระดับความเชื่อมั่น (กำหนดที่ระดับ 0.05)

$$\text{แทนค่าสูตร } \frac{1485}{1+1485(0.05)^2} \approx 315.12 \text{ หรือ } 316$$

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 316 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วนขนาดของประชากรในแต่ละเรือนจำในเขต 4 และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุมคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่นๆ

2.1 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีค่า 0.92 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า 0.87 - 0.94 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า 0.94 ซึ่งค่าที่ได้ควรมีค่าเกิน 0.70 จึงเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2006) จากนั้นตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้ค่า Factor Loading ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีค่าระหว่าง

0.81 - 0.90 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าระหว่าง 0.67 - 0.93 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าระหว่าง 0.88 - 0.91 ซึ่งค่าที่ได้ควรมีค่าเกิน 0.40 จึงเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2006)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) โดยจำกัดการตอบกลับได้เพียง 1 ครั้ง ต่อ 1 Email เพื่อป้องกันการตอบซ้ำ รวมระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล 60 วัน ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 298 ชุด จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับ คิดเป็นร้อยละ 94.30 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ (Baruch & Holtom, 2008) กล่าวถึงการส่งแบบสอบถามออนไลน์พบว่าอัตราการตอบกลับเฉลี่ยอยู่ที่ 52.7% จึงถือว่ายอมรับได้ ข้อมูลเพียงพอใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละ
- 2) วิเคราะห์หาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย
- 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.57$) และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.43$) และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและภารกิจไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ



เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.95$) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.09$) และงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้ฝึกอบรมให้เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) และท่านมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับเจ้าพนักงานเรือนจำทุกคน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าพนักงานเรือนจำ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำเดือน ($\bar{X} = 4.12$) และสถานที่ทำงานของท่านมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและไม่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพอนามัยแก่เจ้าพนักงานเรือนจำ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัวได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.67$) และท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าได้และสามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานที่เหมาะสมกับทรัพยากรที่เสียไป ($\bar{X} = 4.35$)

ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\bar{X} = 4.35$) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	PER	ADE	GRO	SAF	TOT	OPE	VIFs
$\bar{X}$	4.41	3.95	3.86	4.09	3.64	4.34	
S.D.	0.60	0.78	0.85	0.72	0.97	0.60	
PER	-	-	-	-	-	0.675**	1.000
ADE		-	0.825**	0.728**	0.787**	0.711**	3.981
GRO			-	0.796**	0.766**	0.725**	4.613
SAF				-	0.639**	0.719**	2.848
TOT					-	0.565**	2.958
OPE						-	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ: PER แทน คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

ADE แทน คะแนนเฉลี่ยของด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

GRO แทน คะแนนเฉลี่ยของด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

SAF แทน คะแนนเฉลี่ยของด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

TOT แทน คะแนนเฉลี่ยของด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

OPE แทน คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจก่อให้เกิด Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยหาค่า Variance Inflation Factor (VIFs) ระหว่างตัวแปรอิสระ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า 1.000 - 4.613 ซึ่งค่าที่ได้ต้องไม่เกิน 10 (Hair et al., 2006)

ผลการวิเคราะห์พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.675 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (OPE) ($r = 0.675$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.565 – 0.725 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (GRO) ($r = 0.725$) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (SAF) ($r = 0.719$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ADE) ($r = 0.711$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (TOT) ($r = 0.565$)



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4

การรับรู้ วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (OPE)		t	p-value
	Unstandardized	Std. Error		
	Coefficients (B)			
(CONSTANT)	1.384	0.190	7.289	0.000
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	0.671	0.043	15.759	0.000*
F = 248.339	p = 0.000	R ² = 0.456	Adjusted R ² = 0.454	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 ตัวแปร และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เรียงจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (PER) (B = 0.671)

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (PER) ส่งผลกระทบในทิศทางบวก สามารถแปลผลได้ คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงขึ้น 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.671 หน่วย จึงสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$OPE = 1.384 + 0.671 (PER)$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (OPE)		t	p-value
	Unstandardized	Std. Error		
	Coefficients (B)			
(CONSTANT)	1.706	0.133	12.844	0.000
1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	0.264	0.056	4.703	0.000*
2.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.194	0.055	3.522	0.000*
3.สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.277	0.052	5.379	0.000*
4.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	-0.079	0.039	-2.025	0.044*

F = 114.486

p = 0.000

R² = 0.610Adjusted R² = 0.604

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ตัวแปร และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เรียงจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในรูปของคะแนนดิบมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (SAF) (B = 0.277) 2) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ADE) (B = 0.264) 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (GRO) (B = 0.194) 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (TOT) (B = -0.079)

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (SAF) ส่งผลกระทบในทิศทางบวก สามารถแปลผลได้ คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สูงขึ้น 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.277 หน่วย รองลงมา คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ADE) สูงขึ้น 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.264 หน่วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (GRO) สูงขึ้น 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.194 หน่วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (TOT) ส่งผลกระทบตรงข้ามกันสามารถแปลผลได้ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สูงขึ้น 1 หน่วย ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง 0.079 หน่วย จึงสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$OPE = 1.706 + 0.277 (SAF) + 0.264 (ADE) + 0.194 (GRO) - 0.079 (TOT)$$

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (TOT) มีผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($t = -2.025$) ซึ่งอาจเป็นเพราะลักษณะงานในเรือนจำที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง การเตรียมพร้อมปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง การเข้าเวรรักษาการณ์ในเวลากลางคืนและในวันหยุดราชการ ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การเน้นความสมดุลชีวิตมากเกินไปอาจส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน เรือนจำควรหาจุดสมดุลที่เหมาะสมกับงานและชีวิตส่วนตัว

อภิปรายผล

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 โดยเรือนจำเน้นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ปรับวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กำหนดเป้าหมายและภารกิจไว้ชัดเจน ส่งเสริมให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตามนโยบายภายใต้ระเบียบราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ รักษาพล (2565) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นรากฐานสำคัญขององค์การในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในแต่ละองค์การ ดังนั้นหากบุคคลมีการรับรู้ลักษณะของวัฒนธรรม



องค์การที่สอดคล้องกับความเชื่อ และค่านิยมของตนย่อมมีแนวโน้มทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในเรือนจำ เขต 4 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$OPE = 1.384 + 0.671 (PER)$$

อภิปรายผลการศึกษาดังนี้ เรือนจำเน้นให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบ ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชน สร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Isipik et al. (2021) พบว่า วัฒนธรรมในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ยิ่งวัฒนธรรมองค์กรดีเท่าไร ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นเท่านั้น

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในเรือนจำ เขต 4 ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก เรือนจำเน้นมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีการวางแผนการปฏิบัติงานและแบ่งงานตามหน้าที่ชัดเจน มอบสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีรายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ วรสุข (2563) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน

2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรือนจำ เน้นส่งเสริมให้พัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับงาน ส่งเสริมให้ฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม ให้ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา อ่ำกลัด (2563) พบว่า ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยเรือนจำเน้นให้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคตามฤดูกาล เพื่อให้มี ร่างกายที่แข็งแรง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีมาตรฐาน และส่งเสริมการออกกำลังกาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ยู อภิมนต์บุตร (2565) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของ บุคลากร

4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยเรือนจำเน้นนโยบายที่เจ้าพนักงานเรือนจำ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลากับครอบครัวให้ สมดุลกัน ส่งผลให้สามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าได้ มีวันหยุดและเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิภา อ่ำกลัด (2563) พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการทำงาน of พนักงาน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ เขต 4 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\text{OPE} = 1.706 + 0.277 (\text{SAF}) + 0.264 (\text{ADE}) + 0.194 (\text{GRO}) - 0.079 (\text{TOT})$$

สามารถอธิบายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรือนจำเน้นให้ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกคน ได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัย มีความสะอาดเป็นระเบียบ และได้รับการส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2564) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์และด้านความอิสระจากงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรือนจำเน้นมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีการวางแผนการปฏิบัติงานและแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีรายได้ต่อเดือนที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี ผ่องชมภู (2567) พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรือนจำเน้นส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อการสอบเปลี่ยนสายงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพารณ์ เกตุแดง (2565) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะลักษณะงานเรือนจำที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง การเตรียมพร้อมปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง การเข้าเวรรักษาการณ์ในเวลากลางคืนและในวันหยุดราชการต้องใช้ความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่สูง มีลักษณะงานในสภาพที่อาจเป็นอันตราย ในสถานที่ที่ไม่น่าอภิรมย์และตรากตรำ ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ เรือนจำควรหาจุดสมดุลที่เหมาะสมกับงานและชีวิตส่วนตัว มีมาตรการในการปฏิบัติงานเพื่อลดความตรากตรำ มอบหมายงานที่มีปริมาณเหมาะสม มีวันหยุดและเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ส่งผลให้สามารถวางแผนกิจกรรมกับครอบครัวไว้ล่วงหน้าได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์ (2567) พบว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่สามารถรักษาสมดุลชีวิตของการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะบริหารจัดการปริมาณงานให้เสร็จตามเวลา มีเวลาในการสังสรรค์กับครอบครัว หรือเพื่อน รวมถึงได้ใช้วันหยุดในการพักผ่อนอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความสมดุลชีวิตในการทำงานต่ำจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เรือนจำควรส่งเสริมให้เจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎระเบียบ เสริมสร้างบรรยากาศให้มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ส่งเสริมการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์และสร้างทีมเวิร์ค ยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานดีเด่น ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เรือนจำควรพัฒนาในด้านต่างๆ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เรือนจำควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้สะอาด ปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล จัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานและลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน จัดตั้งห้องฟิตเนสที่ได้มาตรฐาน เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เรือนจำควรผลักดันการปรับเพิ่มเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น กำหนดค่าเสี่ยงภัยที่สะท้อนถึงความเสี่ยง ทั้งการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อเชื้อโรค การควบคุมผู้ต้องขังในสภาวะแออัด ผลักดันเงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เรือนจำควรสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับผู้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการพัฒนา จัดทำกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เรือนจำควรจัดเวรให้มีความยืดหยุ่นและเป็นธรรม ลดการทำงานติดต่อกันที่เกินความจำเป็น พิจารณาความต้องการพิเศษ เช่น การดูแลสุขภาพครอบครัวที่ป่วย หรือภาระครอบครัว จัดภาระงานให้เหมาะสมกับอัตรากำลัง มีการหมุนเวียนหน้าที่เพื่อป้องกันความเบื่อหน่ายและความเครียดสะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำเขตอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

2) ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หรือข้าราชการตำรวจ หรือนำตัวแปรอื่นมาทำการศึกษาวิจัย เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ๆ และเปรียบเทียบความแตกต่าง

ของผลการวิจัย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำให้ดียิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาเพิ่มเติมงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2567). สถิติข้าราชการกรมราชทัณฑ์. <https://shorturl.asia/6r590>
- กรรณา สุวรรณคำ. (2564). ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 1. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิจิรา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 15(2), 118-128.
- ชินวัฒน์ หรยางกูร, พนัชกร อินทแพทย์ และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์. (2567). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยผ่านมุมมองการสร้างนโยบายการแข่งขัน. *วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย*, 6(2), 157-171.
- นพรัตน์ วรสุข. (2563). คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เปรมฤดี ผ่องชมภู. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, 7(1), 366-380.
- ภรณ์ยู อภินันต์บุตร. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*, 8(1), 97-111.
- ยงยุทธ รักษาพล. (2565). ความผูกพันในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการบริการทรัพยากรมนุษย์สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 31-46.
- รณนัท ทิน้อย. (2565). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกูเชียว จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม*, 5(1), 87-100.
- วิภา อ่ากลัด. (2563). คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- อติยา วิโรจน์. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 9. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัจฉริยา ศักดิ์นรงค์. (2567). ความสมดุลชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ในช่วงวิกฤตโควิด-19
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*,
27(1), 112-123.
- อิทธิกร ตั้งกิจเจริญพงษ์ และฐิตารีย์ ศิริมงคล. (2567). การรับรู้คุณภาพการให้บริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เมืองอุดรธานี 2 จังหวัดอุดรธานี. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*,
11(1), 249-264.
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research.
Human Relations, 61(8), 1139-1160.
<https://doi.org/10.1177/0018726708094863>
- Daft, R. L. (2004). *Organization theory and design* (8th ed.). South-Western College.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Pearson
Education.
- Ispik, A., Zainal, & Rahmi. (2021). The role of organizational culture on employee satisfaction and
performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 179, 271-276.
<https://shorturl.asia/4HqB8>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management* (3rd ed.). Ill:Irwin.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
<https://shorturl.asia/gd0fw>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.