

วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว
กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
Organizational Culture and Work Motivation Affecting Job Satisfaction
Among Operational–Level Employees in the Chemical Industry for Paints
and Coatings: A Case Study in Map ta Phut Industrial Estate, Rayong

¹วันชัย เด่นจารุกุล และ ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Wanchai Denjarukul and ²Thanyanan Boonyoo

^{1,2}บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1, 2} Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail: wanchaidenjarukul017@gmail.com

Received September 23, 2025; Revised October 20 2025; Accepted December 18, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน และ (2) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในรูปแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 86 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง และ (2) แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; แรงจูงใจในการทำงาน; ความพึงพอใจในงาน

Abstract

The purpose of this research article (1) organizational culture affecting the job satisfaction of the operational–level employees; and (2) work motivation affecting the job satisfaction of the operational–level employees in the chemical industry for paints and coatings, with the case study in the Map Ta Phut Industrial

Estate, Rayong province. The study was quantitative research, employing a sample of 86 operational-level employees in the chemical industry for paints and coatings, within the Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong province. Data were collected through a questionnaire and analyzed by multiple regression. The findings in this study revealed that (1) organizational culture in terms of achievement-oriented significantly affected the job satisfaction of the operational-level employees in the chemical industry for paints and coatings, with a case study of the Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong province; and (2) work motivation in terms of achievement and job security aspects significantly affected the job satisfaction of the operational-level employees in the chemical industry for paints and coatings, with a case study of the Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong province.

Keywords: Organization Culture; Work Motivation; Job Satisfaction

บทนำ

อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการเติบโตของตลาดอย่างต่อเนื่อง โดยครอบคลุมการผลิตเคมีภัณฑ์หลัก ไม่ว่าจะเป็นเม็ดสีเพื่อความสว่างและปกปิด เรซินที่เป็นตัวเกาะและสร้างชั้นฟิล์ม สารเติมแต่งที่ปรับคุณสมบัติของสี และสารเคมีอื่น ๆ เพื่อป้องกันสนิมและความทอนทาน โดยภาพรวมในปีพ.ศ. 2567 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวมีแนวโน้มขยายตัว เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2566 อันเนื่องมาจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก การเติบโตของอุตสาหกรรมปลายน้ำ และการเพิ่มขึ้นของความต้องการในภูมิภาคอาเซียน อย่างไรก็ตามราคาน้ำมันดิบที่มีความผันผวนจากสงครามรัสเซีย-ยูเครน ทำให้ผู้ประกอบการบางรายชะลอการผลิตเพื่อดูแนวโน้มราคาต้นทุน แนวโน้มอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวปี พ.ศ. 2568 คาดว่า ดัชนีผลผลิตและการส่งออกสินค้าของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวหดตัวเล็กน้อย เนื่องจากสถานการณ์ราคาน้ำมันดิบมีแนวโน้มผันผวน อีกทั้งการแข่งขันในตลาดโลกที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากหลายประเทศ อาทิเช่น จีน และประเทศในกลุ่มตะวันออกกลางที่มีการเร่งกำลังผลิตสินค้าเม็ดพลาสติกและเคมีภัณฑ์ ทำให้อุตสาหกรรมดังกล่าวมีการชะลอตัวเพื่อดูแนวโน้มต้นทุนการผลิต และแนวโน้มตลาดหลัก (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2567) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงของโลก การฟื้นตัวของความต้องการ (Demand) ยังไม่แน่นอนจากสภาวะเศรษฐกิจถดถอย ประเทศจีนมีการนำเข้าจากประเทศไทยน้อยลงจากนโยบายพึ่งพาตนเอง ในทางกลับกันกำลังการผลิตด้านปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์จากทั่วโลกเพิ่มขึ้นอย่างมากในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีวัตถุดิบประเภท Shale Gas ที่ต้นทุนต่ำ และกลุ่มประเทศตะวันออกกลางที่เป็นผู้ผลิตต้นทุนต่ำ (Low-Cost Producer) และโรงกลั่นน้ำมันบางส่วนได้ปรับตัวด้วยการเปลี่ยนผ่านเข้ามาในธุรกิจ ปิโตรเคมีผ่านทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ส่งผลให้เกิดอุปทานส่วนเกิน (Over Supply) ทำให้การนำเข้าวัตถุดิบมาจากต่างประเทศมีราคาสูงขึ้นตามไปด้วย

การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2565–2566 หลายบริษัทในอุตสาหกรรมนี้ประสบกับภาวะขาดทุน บางบริษัทหน่วยการผลิตจำเป็นต้องหยุดเดินเครื่องเนื่องจากเหตุผลทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจากปัญหาสภาวะโลกร้อน ทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องออกกฎหมายเพื่อมาควบคุมภาคเอกชน อาทิ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเข้มงวดมากขึ้น องค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนธุรกิจสู่เป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมากเพื่อลดก๊าซเรือนกระจกให้ได้ บริษัทต่าง ๆ จึงมีนโยบายควบคุมค่าใช้จ่าย ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น มีการปรับลดสวัสดิการบางรายการ ไม่รับพนักงานเพิ่มเมื่อมีพนักงานลาออกเป็นการชั่วคราว มีโครงการให้ลาออกแบบภาคสมัครใจ ซึ่งอาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจของพนักงานได้เช่นกัน (วิศิษฐ์ นบน์อม, 2566)

นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิตที่ประกอบด้วย กลุ่มปิโตรเคมี ไฟฟ้า เหล็ก เคมีภัณฑ์ กลั่นน้ำมัน เป็นต้น ซึ่งเป็นแหล่งธุรกิจที่สำคัญของประเทศที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย นอกจากนี้ยังมีหน้าที่สนับสนุนสิทธิประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ให้แก่นักลงทุนอุตสาหกรรมที่สนใจ พร้อมกับการบริหารจัดการตามนโยบายของรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนและชุมชนในพื้นที่ (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด, 2567) โดยการประกอบธุรกิจภายในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำเป็นต้องอาศัยพนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ และอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวก็เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่ธุรกิจกำหนด และให้สอดคล้องกับ ความคาดหวังของพนักงานที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานต้องปรับตัวทั้งรับภาระงานที่มากขึ้น มีสมรรถนะที่สูงขึ้น อาจทำให้พนักงานบางส่วนเกิดความเครียดในการทำงาน หากได้รับการจัดการที่ไม่ดีพอ อาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานและส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานลดลง ซึ่งอาจนำไปสู่การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีปัญหาของการทำงานผิดพลาดเพิ่มขึ้น เกิดความขัดแย้งและการขาดความร่วมมือในการทำงานได้เช่นกัน และจากการศึกษาวิจัยของ Siddiqi & Jamal (2024) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองความต้องการ โดยการรักษาเสถียรภาพของระบบสังคมภายในองค์กรและลดความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยวัฒนธรรมองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกถึงอัตลักษณ์และความเป็นส่วนหนึ่งในส่วนของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการลาออกของพนักงานและความสามัคคีในสถานที่ทำงาน เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่เป็นมุมมองส่วนบุคคลและรู้สึกต่องานและองค์กรที่น่าพึงพอใจจะส่งผลต่อการบรรลุคุณค่าของงานในระดับสูง (Trisnayanthi et al., 2024) ขณะที่การศึกษาของ Bawana & Natsir (2025) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลต้องการและเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความสามารถ ทักษะ พลังงาน และเวลาในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพื้นฐานของแรงจูงใจที่เป็นรูปแบบของการสร้างกำลังใจหรือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้พนักงานทำงานหนักเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หากบุคคลปราศจากแรงผลักดัน องค์กรอาจประสบปัญหาที่เกิดจากแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน การใส่ใจความต้องการของพนักงานจะทำให้พนักงานรู้สึกพอใจกับงานและมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Verdiyanti & Karimudin, 2024)

ดังนั้นจากบทนำของปัญหาข้างต้นถือได้ว่า เป็นประเด็นที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยที่ศึกษาได้ในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อลดปัญหาของการทำงานผิดพลาด ความขัดแย้ง และการขาดความร่วมมือในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

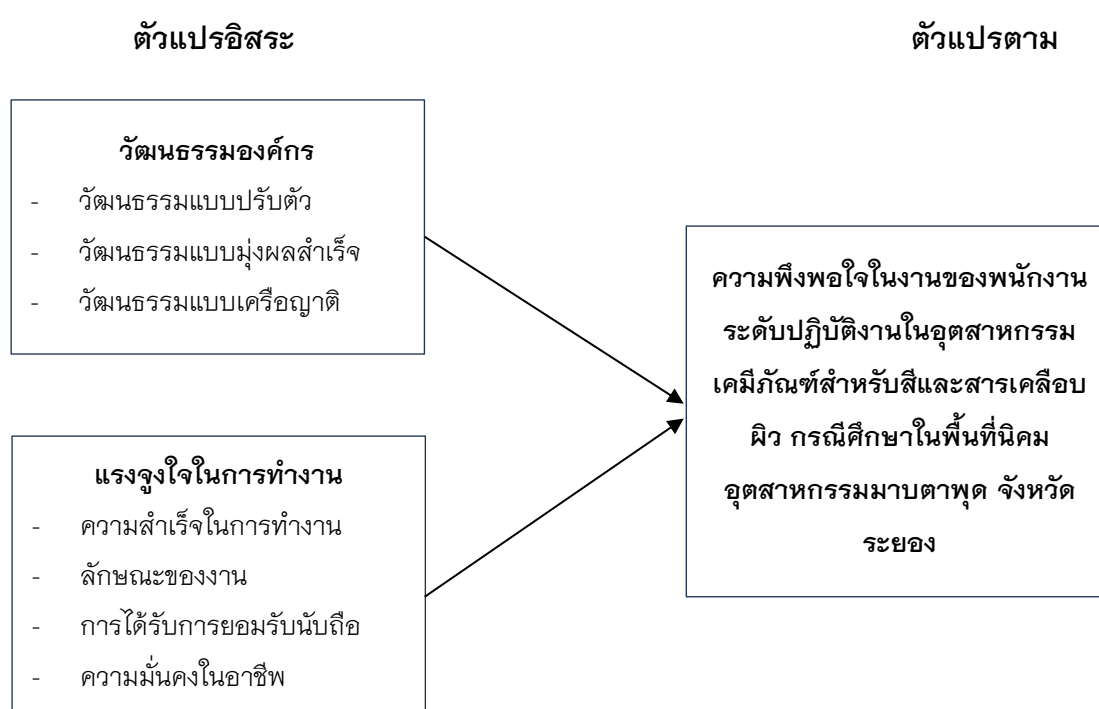
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 2 (H2) แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้จะประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยนำเสนอได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นเสมือนการสะท้อนถึงค่านิยม ปรัชญา จริยธรรม ความไว้วางใจ และความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมและการกระทำที่เหมือนกันในองค์กร (Kumar, 2016) ที่เป็นระบบการปฏิบัติงานร่วมกันที่สมาชิกถือครอง โดยทำให้องค์กรเกิดความแตกต่างจากองค์กรอื่น วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นการมุ่งเน้นผลลัพธ์ถึงผลสำเร็จของงาน โดยระดับฝ่ายบริหาร มุ่งเน้นที่ผลหรือผลลัพธ์มากกว่าเทคนิคหรือกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่เป็นผลสำเร็จ เหล่านั้น การมุ่งเน้นบุคคลระดับที่การตัดสินใจของฝ่ายบริหารคำนึงถึงผลกระทบของผลลัพธ์ที่มีต่อ

บุคคลในองค์กรในรูปแบบของระบบเครือข่ายที่สามารถสนับสนุนให้เกิดการมุ่งเน้นทีม ซึ่งจะเป็นระดับของกิจกรรมการทำงานที่เป็นความสำคัญให้กับทีมมากกว่าตัวบุคคล (Oparanma, 2015) กระบวนการที่เป็นระบบของวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายบางอย่าง บุคคลทั้งหมดในองค์กรที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะ คาดหวังว่าการทำงานในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลของตนจะมีความสัมพันธ์ที่สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และสมาชิกในองค์กรยังบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลร่วมกันเช่นกัน (Jahanian & Salehi, 2013)

2. แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นแรงที่กระทำภายในตัวบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้นประพฤติตนในลักษณะเฉพาะเจาะจงที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ความปรารถนา แรงผลักดัน และความต้องการของบุคคล (Edun & Adenuga, 2011) โดยระดับของความพร้อมและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะเป็นความสนใจหรือแรงผลักดันจากการมีเหตุผลอันหนักแน่นในการกระทำหรือบรรลุสิ่งใดสิ่งหนึ่งนำไปสู่การสร้างควมพึงพอใจในงานของพนักงาน อีกทั้งแรงจูงใจในการทำงานยังเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลดำเนินการและรักษากิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่ตามทิศทางของพฤติกรรมหรือสิ่งที่ทำให้บุคคลหนึ่งต้องการกระทำให้เกิดพฤติกรรมซ้ำ (Nkechi, 2023) ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันที่บุคคลอาจได้รับแรงบันดาลใจจากผู้อื่นหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เรียกว่า แรงจูงใจจากภายนอก หรืออาจมาจากภายในของบุคคลนั้น ๆ เรียกว่า แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจในการทำงานจึงถือเป็นเหตุผลที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า ไม่ว่าแรงจูงใจที่เป็นความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Vinoy & Kumar, 2019)

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นมุมมองของพนักงานที่มีความสุขหรือไม่มีความสุขกับผลตอบแทนที่ได้รับอันเกี่ยวกับงานของตนเอง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อม สถานะทางอารมณ์ที่สนุกหรือไม่สนุกที่พนักงานมองเห็นงาน การตอบสนองต่อเงื่อนไขต่าง ๆ ของงานที่มีผลต่ออารมณ์ของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในเงื่อนไขการจ้างงาน (Saman, 2020) โดยสถานะที่มีความสุขและพอใจเป็นสถานะที่บุคคลรู้สึกดีและมั่นคงกับสิ่งที่ตนมีที่สามารถส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของบุคคลได้ ปัจจัยสำคัญและพบได้บ่อยที่สุดของความพึงพอใจในงานจะประกอบด้วย เงินเดือน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพการงาน ความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน การเป็นผู้นำที่ดี รางวัลและการยอมรับ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นกันเอง (Das, 2024) โดยความพึงพอใจในงานที่เป็นระดับความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวก

ที่บุคคลมีต่องานของตน เมื่อบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานสูง นั้นหมายความว่า บุคคลชอบในงานของตนที่ได้ปฏิบัติจริงที่รู้สึกดีเกี่ยวกับงานนั้นและเห็นคุณค่าในงานได้เช่นกัน (Ahmad & Alam, 2022)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 110 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2568) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 86 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะในประชากร และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ผู้วิจัยได้เลือกแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยตามแผนงาน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนงานตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการนำจำนวนตัวอย่างทั้งหมดคูณด้วยจำนวนประชากรกลุ่มย่อย และหารด้วยจำนวนประชากรทั้งหมด เมื่อได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและได้กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนงานตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก โดยการนำรายชื่อของพนักงานในแต่ละแผนมาทำการจับสลากให้ได้ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ซึ่งปรากฏได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แผนงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. แผนกผลิตและควบคุมการผลิต	61	48
2. แผนกซ่อมบำรุงและวิศวกรรม	15	12
3. แผนกคลังสินค้าและจัดส่งสินค้า	12	9
4. แผนกทั่วไป	22	17
รวม	110	86

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ส่วนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในอาชีพ และแบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ส่วนที่ 2-4 ได้มีการแบ่งระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ลำดับถัดมานั้นผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ซึ่งค่าความตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้จำนวน 30 ชุด ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.735-0.924 ซึ่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 86 ฉบับ ซึ่งได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 ด้วยการแจกแบบสอบถามผ่านช่องทาง E-mail, Google Forms และ Line

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุการทำงานด้วยค่าความถี่และร้อยละ ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานตามสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 (H1) วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง และสมมติฐานที่ 2 (H2) แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณด้วยแบบ Enter

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 86 คน โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน ร้อยละ 70.93 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 27 คน ร้อยละ 31.40 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน ร้อยละ 51.16 มีสถานภาพสมรส จำนวน 46 คน ร้อยละ 53.49

มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 30 คน ร้อยละ 34.88 และมีตำแหน่งงานในแผนกผลิตและควบคุมการผลิต จำนวน 48 คน ร้อยละ 55.81 ต่อมาผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมมาดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ สำหรับสี่และสารเคลือบผิวในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสี่และสารเคลือบผิวในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบปรับตัว (2) พนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสี่และสารเคลือบผิวในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความมั่นคงในอาชีพ และ (3) พนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสี่และสารเคลือบผิวในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิจัยข้อมูลเชิงอนุมานตามสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 (H1) วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสี่และสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	JS	AD	AC	CC	Tolerance	VIF
JS	1	0.732**	0.786**	0.686**		
AD		1	0.811**	0.844**	0.218	4.590
AC			1	0.754**	0.326	3.070
CC				1	0.274	3.651

หมายเหตุ : JS หมายถึง ความพึงพอใจในงาน; AD หมายถึง วัฒนธรรมแบบปรับตัว;

AC หมายถึง วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ; CC หมายถึง วัฒนธรรมแบบเครือข่าย

จากตารางที่ 3 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าอยู่

ที่ 0.686–0.844 ส่วนค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.218–0.326 และค่า VIF มีค่าระหว่าง 3.070–4.590 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ จึงดำเนินการทดสอบต่อไปดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.551	0.226		6.868	0.001*
แบบปรับตัว (AD)	0.153	0.106	0.203	1.446	0.152
แบบมุ่งผลสำเร็จ (AC)	0.438	0.093	0.542	4.716	0.001*
แบบเครือญาติ (CC)	0.074	0.088	0.105	0.839	0.404

จากตารางที่ 4 เป็นผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยผลที่ได้ปรากฏค่า R ที่ เป็นกลุ่มของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.804 และมีค่า R² ร้อยละ 64.70 ค่า F เป็นการอธิบายสัดส่วนของการถดถอยพหุคูณที่เปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงานได้ถึง 50.122 ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (AC) มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีค่า Beta เท่ากับ 0.542 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (AD) และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (CC) ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีค่า Beta เท่ากับ 0.203 และ 0.105 ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยข้อมูลเชิงอนุมานตามสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ สมมติฐานที่ 2 (H2) แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	JS	WS	WI	RE	SE	Tolerance	VIF
JS	1	0.787**	0.791**	0.747**	0.677**		
WS		1	0.762**	0.689**	0.574**	0.408	2.450
WI			1	0.870**	0.657**	0.179	5.599
RE				1	0.589**	0.241	4.146
SE					1	0.555	1.802

หมายเหตุ: JS หมายถึง ความพึงพอใจในงาน; WS หมายถึง ความสำเร็จในการทำงาน;

WI หมายถึง ลักษณะของงาน; RE หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ;

SE หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพ

จากตารางที่ 5 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าอยู่ที่ 0.574–0.870 ส่วนค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.179–0.555 และค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.802–5.599 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ จึงดำเนินการทดสอบต่อไปดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.528	0.256		2.066	0.042*
ความสำเร็จในการทำงาน (WS)	0.392	0.089	0.390	4.420	0.001*
ลักษณะของงาน (WI)	0.180	0.129	0.186	1.393	0.168
การได้รับการยอมรับนับถือ (RE)	0.170	0.104	0.188	1.636	0.106
ความมั่นคงในอาชีพ (SE)	0.149	0.051	0.221	2.923	0.004*

จากตารางที่ 6 เป็นผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยผลที่ได้ปรากฏค่า R ที่ เป็นกลุ่มของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.862 และมีค่า R^2 ได้ร้อยละ 74.30 ค่า F เป็นการอธิบายสัดส่วนของการถดถอยพหุคูณที่เปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงานได้ถึง 58.591 ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (WS) และด้านความมั่นคงในอาชีพ (SE) มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีค่า Beta เท่ากับ 0.390 และ 0.221 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน (WI) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (RE) ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีค่า Beta เท่ากับ 0.186 และ 0.188 ตามลำดับ โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปของสมการความสัมพันธ์ได้ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรจะกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจในงาน อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนทางความคิดและองค์กรมีการกำหนดค่านิยมอย่างชัดเจนจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Saman (2020) พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นมุมมองของพนักงานที่บ่งบอกได้ถึงความสุขหรือสภาวะทางอารมณ์ โดยการจะสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่เกิดขึ้นทั้งปัจจัยภายในและ

ปัจจัยภายนอก (Munawwarah & Chaerudin, 2024) เมื่อผลงานเป็นที่สำเร็จสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแต่ละบุคคลมากเท่าใด ระดับความพึงพอใจที่บุคคลนั้นรับรู้ได้ก็จะสูงขึ้นเท่านั้น หากบุคคลปรารถนาสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อบุคคลมีความหวัง และมีแรงจูงใจที่จะลงมือกระทำ เพื่อให้บรรลุความคาดหวัง และหากความคาดหวังนั้นเป็นจริง บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่น่ายินดีหรือเป็นสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่สะท้อนการตอบสนองปฏิกิริยา หรือการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคลต่อประสบการณ์การทำงานต่อไป (Aggarwal, 2024)

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิว กรณีศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นความสำเร็จในการทำงานและความมั่นคงในงาน ที่เป็นเสมือนความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ซึ่งจะสะท้อนถึงคุณค่าและอนาคตที่มั่นคงที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Vinoy & Kumar (2019) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นพฤติกรรมหรือสิ่งที่ทำให้บุคคลต้องการทำพฤติกรรมซ้ำ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่อยู่ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับการศึกษาของ Munawwarah & Chaerudin (2024) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานพร้อมกับเริ่มและดำเนินการตามเป้าหมาย โดยแรงจูงใจในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับเจตจำนงของบุคคลที่ยอมรับหรือมีส่วนร่วมในงานและกระบวนการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติขององค์กร (Nurdiansyah et al., 2020)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องโดยผ่านการอบรมหรือสนับสนุนการเรียนรู้ที่ผ่านระบบการทำงานที่มีการกำหนดผลลัพธ์ที่ได้มาตรฐาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน
- 2) องค์กรควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีวุฒิการศึกษายังไม่สูงด้วยการให้โอกาสในการศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพของตัวพนักงานเองและองค์กร
- 3) องค์กรควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงานที่มีอายุต่างกัน หรือวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน หรือทำงานในแผนกที่ต่างกัน เพื่อที่จะสามารถสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านอื่น ๆ อาทิ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร
- 2) การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์กับพนักงานระดับปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์สำหรับสีและสารเคลือบผิวในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ตรงประเด็น และสามารถหาวิธีแก้ไขในภายหน้าได้
- 3) การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสรีระหว่างองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากรอบความคิดที่เชื่อมโยงผลกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (ESG)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2567). รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2567 และแนวโน้มปี 2568. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2568, จาก <https://www.industry.go.th/th/agencypr/15176>
- วิศิษฐ์ นบน์อม. (2566). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษา บริษัท พีทีทีโกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตสารไอเลฟินส์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. (2567). ขั้วเคลื่อนอุตสาหกรรมไทยตามแนวคิด Thailand 4.0. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2568, จาก https://maptaphutport.ieat.go.th/web-upload/20xa4d80079fdd38ace9fb48a050e5b52e4/202109/m_page/976/1108/file_download/2a987f0eab323efb5c672d4edfde6205.pdf.
- Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organizational culture on employee satisfaction and performance level in select organizations. *IIMB Management Review*, 36(2), 230–238.
- Bawana, M. D., & Natsir, H. M. (2025). The influence of organizational culture and work motivation on employee performance through job satisfaction at the regional secretariat of east flores regency. *International Journal of Social Science Research and Review*, 8(4), 337–348.
- Das, B. L. (2024). Job Satisfaction and its Importance: A review of Literature. *Quest Journal*, 12(3), 29–37.

- Edun, T., & Adenuga, O. A. (2011). Understanding Motivation: Implication for Managers, Nigeria. *International Journal of Multi-disciplinary Studies and Sport Research*, 1(1), 177–187.
- Jahanian, R., & Salehi, R. (2013). Organizational Culture. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(3), 30–39.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Kumar, A. (2016). Redefined and Importance of Organizational Culture. *Global Journal of Management and Business Research, Administration and Management*, 16(4), 15–18.
- Munawwarah, M., & Chaerudin, M. (2024). The influence of organizational culture and motivation on performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Idea Creation Warehouse. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 261–278.
- Nkechi, O. H. (2023). Motivation: an integral element of personal management. *Tujamss*, 8(1), 100–129.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work motivation, job satisfaction, and employee performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162.
- Oparanma, A. O. (2015). Organizational Culture: Creating the influence needed for strategic success in health care organizations in Nigeria. *International Institute for Science, Technology and Education*, 5(17), 15–19.
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(1), 185–190.
- Siddiqi, K. A. J., & Jamal, A. Z. (2024). Organizational culture and its effect on employee motivation. *Journal for Research in Applied Sciences and Biotechnology*, 3(3), 249–252.
- Trisnayanthi, N. N., Sugita, M., Darmawan, A. A., Amertha, M. S., & Putra, I. B. U. (2024). The influence of organizational culture and work motivation on employee performance with job satisfaction as mediation variables (Case study PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana). *International Journal of Current Science Research and Review*, 7(3), 1528–1539.
- Verdiyanti, V., & Karimudin, Z. Y. (2024). The effect of organizational culture and work motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(6), 2149–2164.
- Vinoy, V. (2019). Motivation: Meaning, definition, nature of motivation. *International Journal of Yogic, Human Movement and Sports Sciences*, 4(1), 483–484.