

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Work Culture of PTT Gas Station Employees

in Bangkok Metropolitan Area

สมควร ละมุล

Somkuan Lamoon

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท.เขตกรุงเทพมหานคร 3.เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร 4.เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 261 ชุด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วย สถิติ t-test และ One Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจ มีความคิดเห็นในระดับมากต่อปัจจัยจุดใจโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุน มีความคิดเห็นในระดับมากต่อปัจจัยค่าจุนโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42

**คำสำคัญ :** ปัจจัยจุดใจ, ปัจจัยค่าจุน, วัฒนธรรมการทำงาน



## ABSTRACT

This research aims to 1. Study personal factors that affect the work culture of PTT gas station employees in Bangkok. 2. Study motivating factors that affect the work culture of PTT gas station employees in Bangkok. 3. Study supporting factors that affect the work culture of PTT gas station employees in Bangkok. 4. Study the work culture of PTT gas station employees in Bangkok. This is quantitative research that collects data using online questionnaires from 261 PTT gas station employees in Bangkok and analyzes the data using a computer program with t-test and One Way ANOVA statistics.

The results of the study found that personal factors such as gender, age, education level, income, position, and work experience do not affect the work culture of PTT gas station employees in Bangkok with statistical significance at 0.05. The analysis of motivating factors shows that there is a high level of agreement on motivating factors overall, with a mean of 4.27, which affects the work culture of PTT gas station employees in Bangkok with statistical significance at 0.05. The analysis of supporting factors shows that there is a high level of agreement on supporting factors overall, with a mean of 4.23, which affects the work culture of PTT gas station employees in Bangkok with statistical significance at 0.05. The analysis of the work culture of employees shows that it is at a high level, with a mean of 4.42.

Key word : Motivation, Hygiene factors, Work culture

### บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิงถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หรือ ปตท. เป็นผู้นำในธุรกิจพลังงานของประเทศ มีสถานีบริการน้ำมันกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พนักงานปั้มน้ำมันถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนธุรกิจ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับลูกค้า และมีส่วนสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมันจึงมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความพึงพอใจของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมพลังงานและการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้

ปตท. ต้องปรับตัวเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานหน้างานอย่างพนักงานปั้มน้ำมัน นอกจากนี้ อาจมีความท้าทายในการสร้างมาตรฐานการบริการที่สม่ำเสมอในสถานบริการทั่วกรุงเทพมหานคร วัฒนธรรม คือ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราตลอดเวลา วัฒนธรรมในที่ทำงาน คือ ค่านิยม ระบบความเชื่อ ทักษะ และชุดสมมติฐานที่คนในที่ทำงานมีส่วนร่วมกัน ซึ่งสิ่งนี้ได้รับการหล่อหลอมจากการเลี้ยงดูของแต่ละบุคคล บริบททางสังคมและวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ในที่ทำงาน ผู้นำ ทิศทางและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมในที่ทำงานอย่างมาก วัฒนธรรมในที่ทำงานเชิงบวกช่วยปรับปรุงการทำงานเป็นทีม เพิ่มขวัญกำลังใจเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ และเพิ่มการรักษาพนักงานไว้ ความพึงพอใจในงาน ความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงานล้วนได้รับการปรับปรุง และที่สำคัญที่สุด สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเชิงบวกจะช่วยลดความเครียดในตัวพนักงาน (Pragya Agarwal, 2021) Forbes อธิบายถึงวัฒนธรรมในที่ทำงานไว้ว่า "สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราตลอดเวลา" เว็บไซต์หางาน Indeed บอกว่านี่คือ "ชุดทักษะ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่สร้างบรรยากาศแบบปกติในสภาพแวดล้อมการทำงาน" บางทีคำอธิบายที่ง่ายที่สุดอาจมาจากกुरुด้านบริหารชื่อดังของสหรัฐฯ อย่าง Marvin Bower ซึ่งอธิบายว่าเป็น "วิธีที่เราทำสิ่งต่างๆ ในที่ทำงาน" แม้ว่าเราจะพยายามให้คำจำกัดความ แต่อาจเป็นเรื่องยากที่จะสามารถวัดผลวัฒนธรรมขององค์กรด้วยวิธีการที่จับต้องได้ วัฒนธรรมขององค์กรมักเป็นเรื่องของความรู้สึกเมื่ออยู่ในที่ทำงานมากกว่ากฎเกณฑ์แบบเป็นลายลักษณ์อักษร ทุกๆ องค์กรมีลักษณะและบรรยากาศที่แตกต่างกันไป ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่สามารถสร้างขึ้นมาได้ง่ายๆ Peter Drucker ที่ปรึกษาและนักเขียนด้านการจัดการที่มีชื่อเสียงได้กล่าวว่า "สิ่งสำคัญในวัฒนธรรมก็คือกลยุทธ์" เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นในชีวิตการทำงาน องค์กรทั้งหลายต่างตระหนักว่า แม้ว่าคุณจะมีกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยมและมีบุคลากรที่ดีที่สุดในโลก แต่ถ้าไม่มีวัฒนธรรมที่เข้าใจความหมาย วัฒนธรรมเปรียบเสมือนอากาศที่เราใช้หายใจ หากอากาศเป็นพิษ องค์กรของคุณก็ไปไม่รอด (Workplace, 2024)

สวัสดิการพนักงานถือเป็นส่วนสำคัญในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ โดยพนักงาน 81% รายงานว่ามีแนวโน้มที่จะทำงานกับนายจ้างต่อไปเนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม สวัสดิการพนักงานยังเป็นปัจจัยสำคัญในการมีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับผลผลิต กำไร ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และแม้แต่ความภักดีของลูกค้า ต้องการใช้ประโยชน์จากโอกาสนี้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลและผลลัพธ์ทางธุรกิจ สวัสดิการพนักงานดีๆ บางประการที่สามารถเพิ่มผลผลิตในองค์กรได้ (Jandra Sutton, 2024) ฝ่ายพัฒนาองค์กร ปตท. กำจัด (มหาชน) ได้มี

แนวคิดค่านิยมกลุ่ม ปตท. เป็นแนวทางในการสร้างกรอบความคิดและความเชื่อที่จะนำไปสู่พฤติกรรม และแนวทางปฏิบัติ ค่านิยมกลุ่ม ปตท. จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจสร้างความไว้วางใจกันและกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันในการเป็นกลุ่มเดียวกัน ค่านิยมจึงเป็นตัวผลักดันที่สำคัญต่อวิธีการคิดและการปฏิบัติให้พนักงานในกลุ่ม ปตท. เป็นทั้งคนเก่งและคนดีจากการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของบริษัท เนื่องจากส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของลูกค้า และภาพลักษณ์ของบริษัท

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลในการจัดทำข้อเสนอแนะในการคงอยู่ของพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพต้องการอยู่ร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุด ลดการสูญเสียพนักงานที่มีความชำนาญในสายงานเพราะการรับพนักงานเข้ามาใหม่ทำให้เกิดต้นทุนในการสรรหาว่าจ้างและฝึกอบรมและเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจโดยจะศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิดทฤษฎีในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และใช้แบบสอบถามพนักงาน นำมาวิเคราะห์เชิงปริมาณซึ่งคาดหวังว่าจะเพิ่มอัตราการคงอยู่ในอนาคตของพนักงานได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

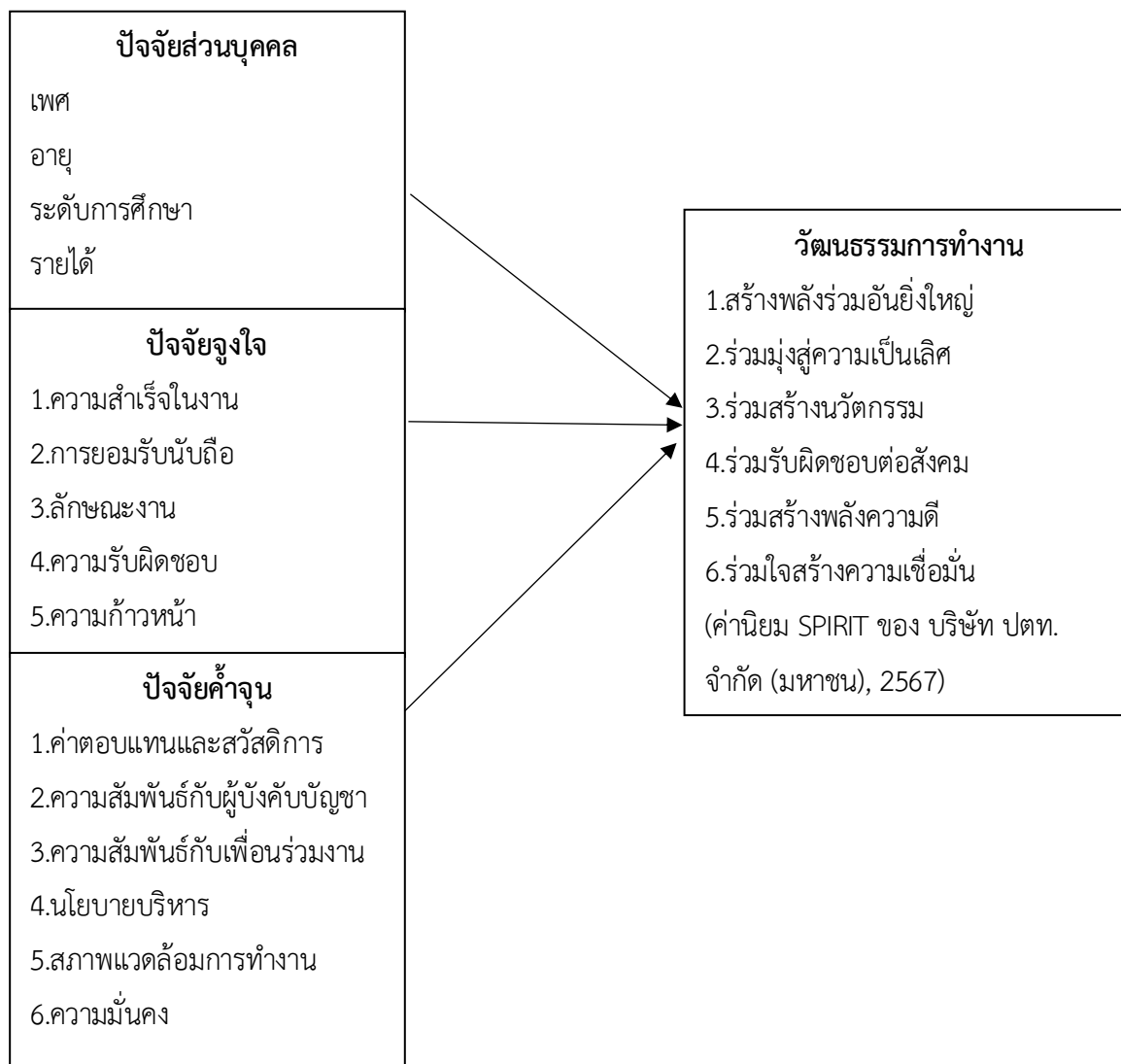
สมมุติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร ที่ยังปฏิบัติงานในเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567 จำนวน 813 คน (ฝ่ายบริหารงานบุคคล บริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน), 2567) คำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีของ Krejcie & Morgan (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % เมื่อความคลาดเคลื่อนเป็น 5% จากจำนวนพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร โดยการคำนวณจากเว็บไซต์สำเร็จรูปของนายภากร ช่วยสกุล (ภากร ช่วยสกุล, 2024) มีค่าเท่ากับ 261 ตัวอย่าง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 261 ชุด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วย สถิติ t-test และ One Way ANOVA

### สรุปผลการวิจัย

#### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีช่วงอายุ มากที่สุด คือ ช่วงอายุ 21 – 30 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา มากที่สุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีรายได้ มากที่สุด คือ 10,001- 20,000 บาท ตำแหน่ง มากที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานขายหน้าลาน ประสบการณ์การทำงาน มากที่สุด คือ อยู่ในช่วง 1 – 5 ปี

#### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน

ปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานครในหัวข้อปัจจัยเชิงใจ ในภาพรวม

ลำดับที่	หัวข้อ	ระดับความเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	แผลผล	อันดับ
1	ด้านความรับผิดชอบ	4.32	0.74	มาก	1
2	ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.30	0.67	มาก	2
3	ด้านความก้าวหน้า	4.24	0.75	มาก	3
4	ด้านลักษณะงาน	4.24	0.70	มาก	4
5	ด้านการได้รับการยอมรับ	4.23	0.75	มาก	5
	รวม	4.27	0.63	มาก	



จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร ในหัวข้อปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงาน

**ตาราง 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และอันดับความคิดเห็นของพนักงานปืมน้ำมัน

ปตท. เขตกรุงเทพมหานครในหัวข้อวัฒนธรรมการทำงาน

ลำดับที่	หัวข้อ	ระดับความเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แผลผล
1	Synergy สร้างพลังร่วมอันยิ่งใหญ่	4.41	0.64	มาก
2	Performance Excellence ร่วมมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.35	0.68	มาก
3	Innovation ร่วมสร้างนวัตกรรม	4.36	0.66	มาก
4	Responsibility for Society ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม	4.42	0.68	มาก
5	Integrity & Ethics ร่วมสร้างพลังความดี	4.49	0.71	มาก
6	Trust & Respect ร่วมใจสร้างความเชื่อมั่น	4.48	0.65	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.62</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานครในหัวข้อวัฒนธรรมการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกสุด Integrity & Ethics ร่วมสร้างพลังความดี รองลงมา คือ Trust & Respect ร่วมใจสร้างความเชื่อมั่น Responsibility for Society ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม Synergy สร้างพลังร่วมอันยิ่งใหญ่ Innovation ร่วมสร้างนวัตกรรม และ Performance Excellence ร่วมมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ของการทดสอบสมมติฐาน

**สมมุติฐานที่ 1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 2** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานข้อที่ 3** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปั้มน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญานัฐ ปิ่นเกษ (2559) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Belch & Belch (2005) ที่ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา และสถานภาพ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความถี่ของการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการ กำหนดตลาดเป้าหมายส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของของบัณฑิตา ลาภาพันธ์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สาขาชิดลม ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร พนักงานทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความใส่ใจต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากการปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าเป็นงานประเภทการบริการที่การจึงต้องตั้งใจกับฟังและทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้ถูกต้องแสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะให้บริการลูกค้าด้วยรอยยิ้มอย่างรวดเร็วและถูกต้องทำให้พนักงานทุกวัยจะต้องเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดีเป็นมิตรกับลูกค้า

จากที่กล่าวมา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.75 ซึ่งมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 35.25 ข้อมูลนี้สอดคล้องกับลักษณะประชากรของประเทศไทยที่มีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำแนกตามอายุ กลุ่มอายุที่มีสัดส่วนสูงที่สุดคือ 21-30 ปี ร้อยละ 25.67 ซึ่งเป็นกลุ่มวัยทำงานตอนต้น รองลงมาคือกลุ่มอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 22.22 และ 31-40 ปี ร้อยละ 21.07 ข้อมูลนี้บ่งชี้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยทำงาน จำแนกตามการศึกษา ระดับการศึกษาที่มีสัดส่วนสูงที่สุดคือมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ร้อยละ 34.87 รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 30.27 และประถมศึกษา ร้อยละ 26.82 ข้อมูลนี้สอดคล้องกับระดับการศึกษาของประชากรไทยโดยทั่วไป จำแนกตามรายได้ กลุ่มรายได้ที่มีสัดส่วนสูงที่สุดคือ 10,001- 20,000 บาท ร้อยละ 73.95 รองลงมาคือ 5,000 -10,000 บาท ร้อยละ 21.07 ข้อมูลนี้บ่งชี้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีสัดส่วนสูงที่สุดคือพนักงานขายหน้าลาน ร้อยละ 36.40 รองลงมาคือแคชเชียร์ ร้อยละ 20.31 และผู้จัดการหน้าลาน ร้อยละ 15.71 ข้อมูลนี้สอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจค้าปลีกที่มีพนักงานขายหน้าลานเป็นจำนวนมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กลุ่มประสบการณ์การทำงานที่มีสัดส่วนสูงที่สุดคือ 1-5 ปี ร้อยละ 46.36 รองลงมาคือต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 32.95 ข้อมูลนี้บ่งชี้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานไม่นานนัก ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปัมน์น้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานครเลยทั้งสิ้น

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปัมน์น้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา ใจตรง (2566) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่

พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและพนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในปัจจุบันด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานทำ และด้านลักษณะงาน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐานเดียวกันหรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่างๆที่จำเป็นในการทำงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทั้งเห็นและกับและกันและกันที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา ลาภาพันท์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ความใส่ใจในการบริการ การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมมือกับผู้อื่น และความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลสาขาชิดลม อาจเป็นเพราะ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลสาขาชิดลมเป็นห้างสรรพสินค้าชั้นนำของประเทศไทยจึงทำการคัดเลือกพนักงานในการปฏิบัติงานทางความใส่ใจในการบริการการทำงานเป็นทีมและการทำงานวันมัยกันกับผู้อื่นและความสำเร็จเพื่อเป็นการทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานรวมถึงการทำงานเป็นทีมของพนักงานหากมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่ดีก็จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมา จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานปิ่นน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อปัจจัยจูงใจที่องค์กรมีให้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจที่พนักงานให้ความสำคัญสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ซึ่งแสดงว่าพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ พนักงานยังมีความคิดเห็นในระดับสูงต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการพัฒนาตนเอง ความท้าทายในงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่ง

แบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็นปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจที่พนักงานให้ความสำคัญในงานวิจัยนี้ เช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำ และความก้าวหน้า จัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระยะยาว ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างปัจจัยจูงใจให้แก่พนักงาน โดยมอบหมายงานที่มีความท้าทายและมีความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การยอมรับและชื่นชมความสำเร็จของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นในระยะยาว

3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา ลาภพันธ์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ความใส่ใจในการบริการ การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมมือกับผู้อื่น และความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สาขาชิดลม อาจเป็นเพราะความสามารถในการขายสินค้าจะได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานมีความใส่ใจในการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทั้งการปฏิบัติงานเดี่ยวและการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับของพนักงานหรือเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมา จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานปืมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในระดับมากต่อปัจจัยค้ำจุนโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อปัจจัยค้ำจุนที่องค์กรมีให้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่พนักงานให้ความสำคัญสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ซึ่งแสดงว่าพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ พนักงานยังมีความคิดเห็นในระดับสูงต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อความชัดเจนของนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ความมั่นคงในงานและองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ดังนั้น

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างปัจจัยความสำเร็จให้แก่พนักงาน โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา สร้างความชัดเจนในนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ให้การสนับสนุนและความมั่นใจในงานแก่พนักงาน และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นในระยะยาว

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน ปิ่นน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว บุรีภักดี และคณะ (2532) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ผลการวิจัยพบโดยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมเน้นความหมายของการทำงานด้านการทำอาชีพเพื่อการดำรงอยู่ทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ และมีความคิดอยู่บ้างว่า งานรื่นเริงและงานเทศกาลประจำปีเป็นการทำงานอย่างหนึ่ง ความมุ่งหมายหลักของการทำงานคือ เพื่อสร้างสินทรัพย์และฐานะทางเศรษฐกิจ แทบไม่ปรากฏเลยว่าเป็นการแสวงหาความพอใจที่ได้แสดงออกถึงความสามารถของมนุษย์ การตั้งเป้าหมายในการทำงานไม่ปรากฏชัดเจน และไม่ใคร่มีการประเมินผลงานเทียบกับเป้าหมาย ไม่มีการจูงใจเลือกใช้วิธีทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ แต่มักใช้วิธีตามที่เคยปฏิบัติกันมา มีการจัดกลุ่มทำงานในลักษณะแนวราบขึ้นเดียว คือ คนจำนวนหนึ่งรวมแรงกันปฏิบัติงานในบทบาทเหมือน ๆ กัน แต่ไม่ถึงขั้นการจัดลำดับศักดิ์ของบทบาทเหมือนอย่างที่พบในองค์กรที่ซับซ้อนสมัยใหม่ มีการเน้นหนักเรื่องการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับปทัสสถานของสังคมไทยแต่ไม่ใคร่มีความสนใจที่จะพัฒนาคนในแง่ทรัพยากรเพื่อการทำงาน และประการสุดท้ายในการทำงานมีการคำนึงว่าจะเป็นการรบกวนผู้อื่น แต่ไม่ใคร่คำนึงที่จะสร้างให้เกิดความเจริญของส่วนรวมในวงกว้างและระยะยาว

จากที่กล่าวมา จากผลการวิจัยพบว่าด้านวัฒนธรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน Integrity & Ethics มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.49 สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน ด้าน Trust & Respect มีค่าเฉลี่ย 4.48 แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน ด้าน Responsibility for Society มีค่าเฉลี่ย 4.42 บ่งชี้ว่าพนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานใน 3 ด้านหลักนี้ เพื่อธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้า เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้า เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้ชัดเจน

2) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3) ควรปรับปรุงสวัสดิการและผลตอบแทนให้เหมาะสมและเป็นธรรม

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน ปิมน้ำมัน ปตท. ในพื้นที่เขตอื่นหรือพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ปริณทล เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปิมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานครควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อทำให้ผู้วิจัยทราบถึงปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปิมน้ำมัน ปตท. เขตกรุงเทพมหานครได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3) ควรทำการศึกษาซ้ำในเรื่องนี้และติดตามผลเป็นระยะเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของพนักงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละคนที่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- กัญญานัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เฉลียว บุรีภักดิ์ และคณะ. (2532). วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2567. จากเว็บไซต์ <http://research.culture.go.th/index.php/research/item/3-culture-in-workplace.html>
- ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- บัณฑิตา ลาภพันธ์. (2564). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร . สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ภากร ช่วยสกุล. (2024). ผลการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie&Morgan) นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 11 .สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2567. จากเว็บไซต์ <https://hpc11.go.th/me-working-age/krejcie-morgan/view?N =813&e =0.05&x2 =3.841&p=0.5&s=261.07624780537>
- Belch, G.E, & Michael, A.B. (2005). *Advertising and promotion: an integrated marketing communications perspective*. Boston: McGraw-Hill
- Jandra Sutton. (2024). *The Best Employee Benefits To Boost Productivity*, According To Science. ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2567 จาก [www.forbes.com/sites/jandrasutton/2024/07/01/the-best-employee-benefits-to-boost-productivity-according-to-science](http://www.forbes.com/sites/jandrasutton/2024/07/01/the-best-employee-benefits-to-boost-productivity-according-to-science)
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.
- Pragya Agarwal. (2021). *How To Create A Positive Workplace Culture*. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2567 จาก [www.forbes.com/sites/pragyaagarwaleurope/2018/08/29/how-to-create-a-positive-work-place-culture](http://www.forbes.com/sites/pragyaagarwaleurope/2018/08/29/how-to-create-a-positive-work-place-culture)



Workplace. (2024).วัฒนธรรมในที่ทำงานคืออะไร ความสำคัญ ประโยชน์ และเคล็ดลับ. ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2567 จาก [www.th-th.workplace.com/blog/workplace-culture#how-to-change-workplace-culture](http://www.th-th.workplace.com/blog/workplace-culture#how-to-change-workplace-culture)

Workplace. (2024).วัฒนธรรมองค์กร: เหตุใดจึงมีความสำคัญ. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2567 จาก [https:// th-th .workplace.com/blog/organizational-culture](https://th-th.workplace.com/blog/organizational-culture)