

The Influence of Perceived in Organizational Culture, Quality of Work Life and Trust in Supervisors on the Job Performance of Operational Staff at the Electronics Industry of Pinthong Industrial Estate Chon Buri Province

Surasvadee Plaidam^{1*} and Thittarat Pimpaporn¹

¹ Department of Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: suratsavadee.pl@ku.th

ABSTRACT

This research article aimed (1) to study the influence of perceived in organizational culture on quality of working life; (2) to study the influence of perceived in organizational culture on trust in supervisors; (3) to study the influence of quality of work life on the job performance; (4) to study the influence of trust in supervisors on the job performance; and (5) to study the influence of perceived in organizational culture on the job performance, the sample was 305 operational staff at the electronics industry of Pinthong Industrial Estate Chon Buri Province. They were selected by Probability Sampling the instrument for collecting data was questionnaire Analysis data by Multiple Regression Analysis. The result of the study found that Perceived in organizational culture parts of Humanistic-Encouraging, Achievement and Affiliate had positive influence on quality of work life. Perceived in organizational culture parts of Affiliate had positive influence on trust in supervisors. Quality of work life parts of Future Opportunity for Continued Growth and Security, Social Integration in the Work Organization, Work and the Total Life Space, Safe and Healthy Working Conditions had positive influence on the job performance, while Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities and Adequate and Fair Compensation had negative influence on the job performance. Trust in supervisor parts of Reliability had positive influence on the job performance. Perceived in organizational culture parts of Achievement, Affiliate and Self-Actualizing had positive influence on the job performance. The results of 5 studies as above have a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Perceived in Organizational Culture, Quality of Work Life, Trust in Supervisors, Job Performance

อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจ ในผู้บังคับบัญชา ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

สุรัสวดี ไพลดำ^{1*} และ ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์¹

¹ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: suratsavadee.pl@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน (4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และ (5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งมิตรสัมพันธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ ด้านการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีอิทธิพลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาด้านความเชื่อถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมุ่งมิตรสัมพันธ์ และด้านการมุ่งทำให้เป็นจริง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาทั้ง 5 ประเด็นข้างต้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา, ผลการปฏิบัติงาน

© 2023 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตสินค้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญของโลก และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นหนึ่งในแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในอุตสาหกรรม โดยข้อมูลไตรมาสแรกของปี 2563 ภาคการส่งออกมีมูลค่าถึงร้อยละ 24 ของรายได้การส่งออก มีผู้ประกอบการถึง 2,535 ราย มีการจ้างงาน 748,359 ราย นอกจากนี้ผลจากการกีดกันทางการค้าระหว่างจีนกับสหรัฐอเมริกาทำให้นักลงทุนมองหาประเทศที่จะลงทุนใหม่ ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในทางเลือกของนักลงทุน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.), 2563) และโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor – EEC) เป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ ที่จะช่วยกระตุ้นการตัดสินใจเลือกลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติ

จุดเด่นของจังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่มีผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตอิเล็กทรอนิกส์สูงเป็นอันดับ 2 ของประเทศ มีการจ้างงาน 112,000 อัตรา อ้างอิงข้อมูลไตรมาสที่ 1 ปี 2563 (สพอ., 2563) ซึ่งนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองมีจำนวนผู้ประกอบการมากเป็นอันดับ 2 ของจังหวัดชลบุรี มีความได้เปรียบด้านทำเลที่ตั้งซึ่งเป็นจุดยุทธศาสตร์ด้านโลจิสติกส์

อยู่ใกล้ท่าเรือแหลมฉบัง และตั้งอยู่ศูนย์กลางของนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคและการบริการครบวงจร

ในการดำเนินธุรกิจของทุกองค์การล้วนมุ่งหวังให้องค์การประสบผลสำเร็จ ในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วองค์การต้องมีการปรับตัวให้ทัน เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันองค์การต้องค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของตน ทุกองค์การจะให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการเนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่สร้างผลผลิตให้กับองค์การโดยตรง (Anwar et. al., 2017)

จากการทบทวนวรรณกรรม Goodman, S. A., & Syvante, D. J. (1999) ได้แบ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามที่ระบุไว้ในเอกสารการมอบหมายงาน และ (2) ผลการปฏิบัติงานตามพฤติกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมการดำเนินงานของพนักงานตามบริบทของงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมุ่งความสำเร็จ คือ องค์การที่มีค่านิยมที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการกำหนดตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานแบบมีเหตุผล มีหลักการ มีการวางแผนงาน มีความกระตือรือร้น 2) การมุ่งทำให้เป็นจริง คือ องค์การที่มีค่านิยมในทางสร้างสรรค์โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์การตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน มีความอิสระในการคิดค้นและปรับปรุงงานของตน 3) การมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจ คือ องค์การที่มีค่านิยมที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ 4) การมุ่งมิตรสัมพันธ์ คือ องค์การมีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจ ใส่ใจต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม มีการยอมรับและนับถือกันและกัน ทั้งนี้ จากการศึกษาที่ผ่านพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Kawiana et al., 2018)

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) มีองค์ประกอบ 8 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคม 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ 4) ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายมีความสำคัญ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ การทำงานร่วมกัน เพื่อจะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี 6) ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การ สมาชิกในองค์การควรมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนและร่วมพิจารณาผู้บริหารขององค์การในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน 7) ด้านการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นการดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยควรมีเวลาสำหรับครอบครัวและสังคม 8) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของพนักงาน ทั้งนี้จากการศึกษาที่ผ่านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Putra, 2021)

ความไว้วางใจระหว่างบุคคลในองค์การโดยเฉพาะความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม (Fitria, 2018) จากแนวคิดของ Mishra (1996) แบ่งความไว้วางใจออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ด้านความสามารถ มีความสามารถในการทำงานได้ดีและมีความสามารถในการตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสม (2) ด้านการเปิดเผย เป็นผู้ที่มีความเปิดเผยต่อผู้ตามด้วยความซื่อสัตย์ โดยการเปิดเผยความจริงของปัญหาและความสำเร็จที่เกิดขึ้น (3) ด้านความห่วงใย ไม่ฉกฉวยผลประโยชน์ให้กับตนเองอย่างไม่เป็นธรรม และจะยึดถือผลประโยชน์ของผู้ตามเป็นสำคัญ และ (4) ด้านความเชื่อถือได้ มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ ตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักเหตุผล และมีจุดยืนที่ชัดเจน ทั้งนี้ จากการศึกษาที่ผ่านพบว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Juarsah & Masdupi, 2019)

จากความสำคัญข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษาดังกล่าวจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายบริหารภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมด้านผลการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี (เฉพาะที่มีการจ้างแรงงานไทยเท่านั้น) จำนวน 12 บริษัท มีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,120 คน (ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2565) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยอ้างอิงจำนวนประชากร 1,200 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 ตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามลักษณะความคล้ายคลึงของประชากรในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วยข้อความคำถามด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ มี 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดตัวแปร 4 ตัวแปร แบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่แบ่งออกเป็น 4 ด้าน มี 12 ข้อ แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกเป็น 8 ด้าน มี 24 ข้อ แบบวัดความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็น 4 ด้าน มี 12 ข้อ และแบบวัดผลปฏิบัติงานซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน มี 8 ข้อ

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 สมมติฐานที่ 1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 3.2 สมมติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา
- 3.3 สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- 3.4 สมมติฐานที่ 4 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- 3.5 สมมติฐานที่ 5 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม - ธันวาคม 2565 โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2565

การแจกแบบสอบถามและการเก็บแบบสอบถามคืน โดยการขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของแต่ละองค์กร โดยจำนวนของแบบสอบถามอ้างอิงตามอัตราส่วนของจำนวนพนักงานที่ถูกคำนวณด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) พร้อมทั้งนัดหมายขอรับเอกสารแบบสอบถามคืน

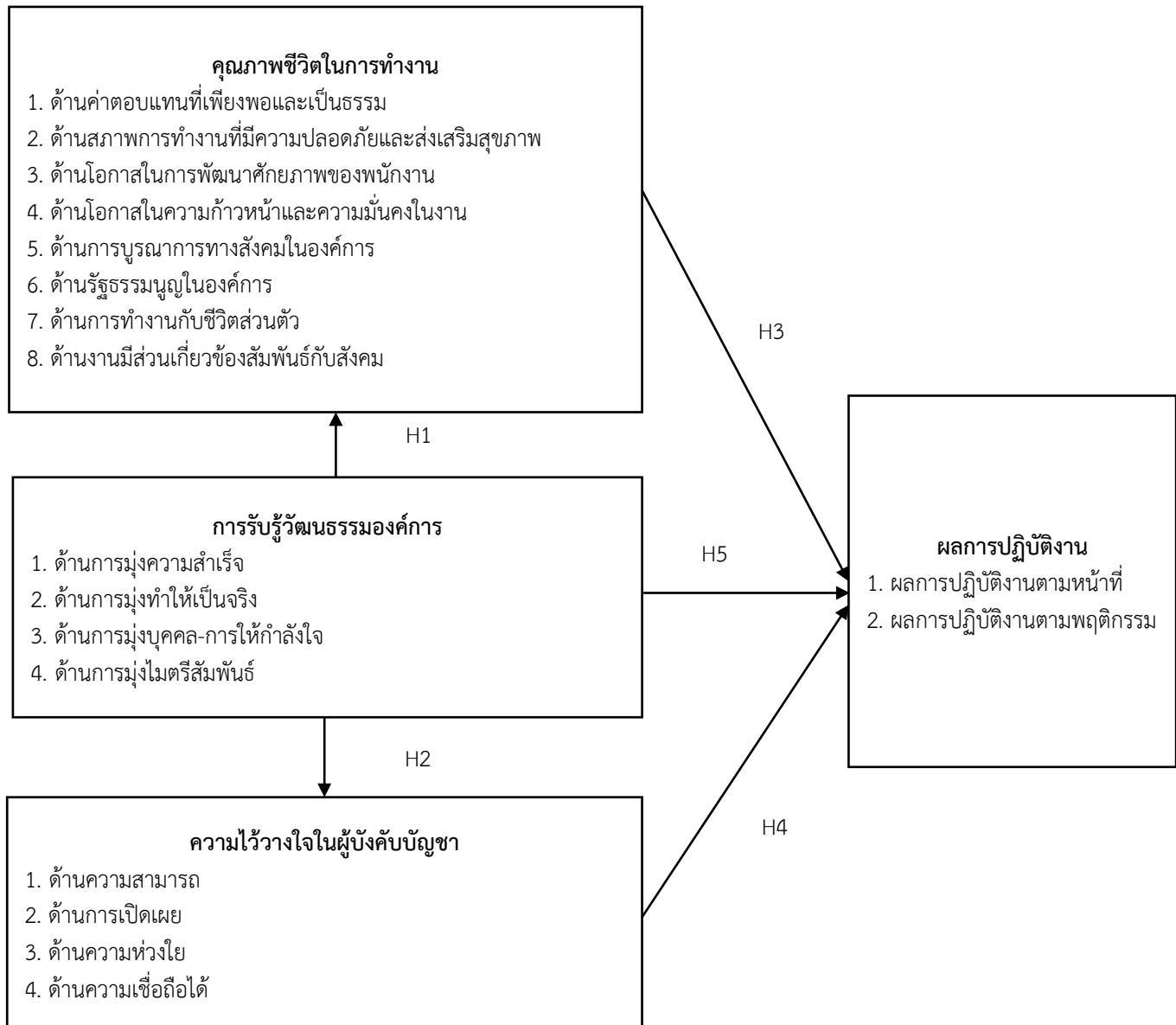
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

5.3 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Independent Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้พยากรณ์ค่าตัวแปรตาม 1 ตัวแปรจากค่าตัวแปรต้น ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปใช้ทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 ข้อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างตาราง ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	118	38.69
เพศหญิง	178	58.36
เพศทางเลือก	9	2.95

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ต่อ)

ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุของพนักงาน		
น้อยกว่า 25 ปี	44	14.43
25-35 ปี	178	58.36
36-45 ปี	79	25.90
46 ปีขึ้นไป	4	1.31
สถานภาพสมรส		
โสด	139	45.57
สมรส	156	51.15
แยกกันอยู่	3	0.98
หย่าร้าง	7	2.30
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	8	2.62
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า (ม3.,ม6 ,ปวช.)	176	57.70
อนุปริญญา (ปวส.)	81	26.56
ปริญญาตรีขึ้นไป	40	13.11
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	97	31.80
5-10 ปี	148	48.52
11-15 ปี	36	11.80
16 ปีขึ้นไป	24	7.87
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	84	27.54
15,000-25,000 บาท	169	55.41
25,001-35,000 บาท	30	9.84
มากกว่า 35,000 บาท	22	7.21

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.940) ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.822) ด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.854) ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.826)

1. อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จึงสรุปได้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจ ($\beta = 0.337$) ด้านการมุ่งความสำเร็จ ($\beta = 0.312$) และด้านการมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ($\beta = 0.310$) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งทำให้เป็นจริงมีอิทธิพล แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	t	Sig.
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ					
(Constant)	0.603	0.163		3.691	0.000**
ด้านการมุ่งความสำเร็จ (X ₁)	0.303	0.060	0.312	5.056	0.000**
ด้านการมุ่งทำให้เป็นจริง (X ₂)	-0.099	0.061	-0.101	-1.614	0.108
ด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจ (X ₃)	0.294	0.053	0.337	5.524	0.000**
ด้านการมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (X ₄)	0.252	0.048	0.310	5.289	0.000**

R = 0.756, R² = 0.572, SE_{est} 0.427, df = 4, F = 100.309, sig. = 0.000,

หมายเหตุ: * p < 0.05, ** p < 0.01

2. อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จึงสรุปได้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ($\beta = 0.384$) มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมุ่งทำให้เป็นจริง ด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจมีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	t	Sig.
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ					
(Constant)	1.284	0.218		5.903	0.000**
ด้านการมุ่งความสำเร็จ (X ₁)	0.152	0.080	0.141	1.906	0.058
ด้านการมุ่งทำให้เป็นจริง (X ₂)	0.056	0.082	0.052	0.687	0.493
ด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจ (X ₃)	0.128	0.071	0.132	1.805	0.072
ด้านการมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (X ₄)	0.346	0.063	0.384	5.453	0.000**

R = 0.619, R² = 0.383, SE_{est} 0.569, df = 4, F = 46.551, sig. = 0.000,

หมายเหตุ: * p < 0.05, ** p < 0.01

3. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาส

ในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\beta = 0.339$) ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ($\beta = 0.282$) ด้านการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\beta = 0.175$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta = 0.160$) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ($\beta = -0.154$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\beta = -0.138$) มีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุดท้ายด้านรัฐธรรมนูญในองค์กรและด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	t	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
(Constant)	1.399	0.165		8.499	0.000**
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (X_1)	-0.086	0.042	-0.138	-2.053	0.041*
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2)	0.110	0.054	0.160	2.055	0.041*
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (X_3)	-0.101	0.042	-0.154	-2.412	0.016*
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4)	0.279	0.053	0.339	5.236	0.000**
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (X_5)	0.237	0.054	0.282	4.373	0.000**
ด้านรัฐธรรมนูญในองค์กร (X_6)	0.082	0.055	0.095	1.500	0.135
ด้านการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7)	0.142	0.051	0.175	2.767	0.006*
ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X_8)	-0.010	0.041	-0.018	-0.254	0.799

$R = 0.678$, $R^2 = 0.460$, $SE_{est} = 0.437$, $df = 8$, $F = 31.513$, $sig. = 0.000$,

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

4. อิทธิพลของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	t	Sig.
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา					
(Constant)	2.027	0.155		13.097	0.000*
ด้านความสามารถ (X_1)	0.119	0.073	0.153	1.635	0.103
ด้านความเปิดเผย (X_2)	0.114	0.063	0.163	1.804	0.072
ด้านความห่วงใย (X_3)	0.003	0.070	0.004	0.043	0.966
ด้านความเชื่อถือได้ (X_4)	0.243	0.075	0.320	3.215	0.001*

$R = 0.602$, $R^2 = 0.362$, $SE_{est} = 0.472$, $df = 4$, $F = 42.629$, $sig. = .000$,

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาด้านความเชื่อถือได้ ($\beta = 0.320$) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสามารถ ด้านความเปิดเผย ด้านความห่วงใย มีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	t	Sig.
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ					
(Constant)	1.276	0.165		7.742	0.000**
ด้านการมุ่งความสำเร็จ (X ₁)	0.293	0.060	0.334	4.856	0.000**
ด้านการมุ่งทำให้เป็นจริง (X ₂)	0.187	0.062	0.211	3.022	0.003*
ด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจ (X ₃)	-0.016	0.054	-0.020	-0.300	0.764
ด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ (X ₄)	0.194	0.048	0.264	4.048	0.000**
R= 0.685, R ² =0.469, SE _{est} 0.431, df= 4, F=66.226, sig.= .000,					

หมายเหตุ: * p < 0.05, ** p < 0.01

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จึงสรุปได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งความสำเร็จ ($\beta = 0.334$) ด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ ($\beta = 0.264$) และด้านการมุ่งทำให้เป็นจริง ($\beta = 0.211$) มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจไม่มีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจและด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร จึงอยากมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน ได้คิดวางแผนงานด้วยตนเอง ดังนั้น พนักงานมีกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา สมาชิกในทีมงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความอดสาหะเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน และบุคลากรในองค์กรสร้างความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างกัน สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานมองเห็นโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับการรับรู้ในวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Culture) ตามทฤษฎี Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989) ที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2560) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่น พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่าวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ Hamidi et al. (2016) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การและองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นยืนยันถึงอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลจากการวิจัยอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของพนักงาน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานต้องทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของงานจะต้องมีความไว้วางใจเกิดขึ้น ระหว่างกัน ดังนั้น การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชามี ความเป็นกันเอง เปิดอกพูดคุยกันอย่างจริงใจ คอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกันและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้ผลของงานก้าวหน้ารวดเร็ว เพราะไม่มีอคติระหว่างกัน เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งงานก็ไม่เกิดการโต้แย้งเนื่องจากทราบถึงเหตุ และผลของคำสั่งนั้น จึงมุ่งทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ สุทธนา สุนทรสฤติย์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และ Nir (2012) ศึกษา ความสัมพันธ์คือวัฒนธรรมระหว่างองค์กร ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ การทำงานร่วมกัน และประสิทธิภาพในห่วงโซ่ อุปทานของอุตสาหกรรมการเดินเรือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลผลในเชิงบวกต่อความไว้วางใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สรารวรรณ เรืองกัลป์ปวงค์ และคณะ (2559) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมขององค์การ รูปแบบการตัดสินใจ ความไว้วางใจ และการถ่ายโอนความรู้ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า วัฒนธรรมขององค์การไม่มีอิทธิพลต่อ ความไว้วางใจของพนักงาน

ผลจากการวิจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตใน การทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ ด้านการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานมีความ ต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้น การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญต่อองค์การ จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าตามตำแหน่งงานไปสู่ระดับ ที่สูงขึ้น บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นไม่แบ่ง พรรคแบ่งพวก รวมถึงได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน องค์การมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสมตามที่ กฎหมายแรงงานกำหนด มีอิสระจากงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และยังได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน จะทำให้ พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานให้บรรลุผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ และวิโรจน์ เจษฎา ลักษณะ (2560) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อ องค์การด้านจิตใจของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีค่าความสามารถในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 61 และ Rai (2015) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการ ปฏิบัติงานหรือไม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานมี อิทธิพลเชิงบวกต่อกัน ผลการวิเคราะห์การถดถอย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานโดยมีค่าความสามารถในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 72.4 โดยระบุว่า การปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

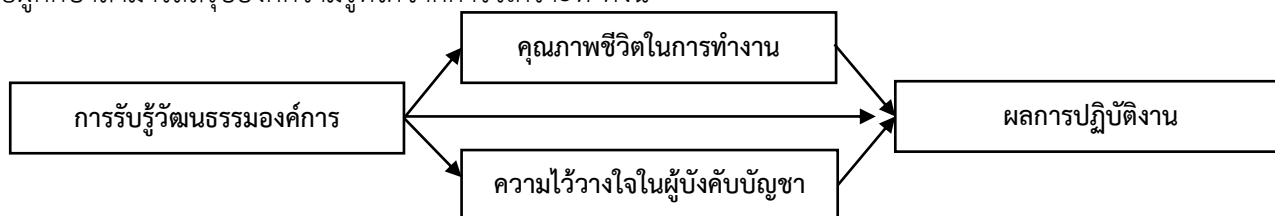
ผลจากการวิจัยอิทธิพลของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความ ไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาด้านความเชื่อถือได้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานต้อง ทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น เมื่อพนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนเป็นคน รักหาค่าพูด มีภาพลักษณ์ที่ที่น่าเชื่อถือ มีความมั่นคงในพฤติกรรมและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ทำให้พนักงานสามารถ ไว้วางใจและพร้อมทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ศิริชัย ศรีประทุมวงศ์ (2554) ศึกษาภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การแห่งการ เรียนรู้ ความไว้วางใจในหัวหน้างาน และผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความไว้วางใจในหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการ ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้

ความไว้วางใจในหัวหน้างาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 43.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับปริมใจ โพธิ์รักษา และ ทิพทินนา สมุทธานนท์ (2561) ศึกษาความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ Parven & Awan (2018) ศึกษาผลกระทบของความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความไว้วางใจต่อผู้จัดการที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความยุติธรรมขององค์กรความพึงพอใจในงานและความไว้วางใจต่อผู้จัดการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ความไว้วางใจในผู้จัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลจากการวิจัยอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์และด้านการมุ่งทำให้เป็นจริง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานต้องการเป็นบุคคลที่สำคัญสำหรับองค์กร ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน ทำให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น และพนักงานทุกคนสร้างความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างกัน มีเพื่อนร่วมงานคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีมร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน และได้รับโอกาสในพัฒนาหรือคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีอิสระในการพัฒนางานทำให้พนักงานความรู้สึภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ มณฑิกานต์ สุขขวัญ (2560) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.236 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ Kawiana et al. (2018) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจของพนักงาน บุคลิกภาพ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน วัฒนธรรมองค์การที่เพิ่มขึ้นแต่ละหน่วยจะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานได้ 0.537 คะแนน ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์โดยตรงสอดคล้องกับสมมติฐานระบุว่า วัฒนธรรมองค์การที่ดีกว่าคือ ประสิทธิภาพของพนักงานที่สูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษามุ่งเน้นหาองค์ความรู้ใหม่ โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งเป็นโปรแกรมหนึ่งที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ให้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ โดยผู้ศึกษาสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 2 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ เมื่อองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานมองเห็นโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานจึงส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. รับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จะทำให้ผลของงานก้าวหน้ารวดเร็ว เพราะไม่มีอคติระหว่างกัน เกิดความไว้วางใจระหว่างกันและส่งผลในทางบวกต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานโดยมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน ทำให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีการทำงานเป็นทีมร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน และได้รับโอกาสในพัฒนาหรือคิดค้นวิธีการทำงานให้ดีขึ้น มีอิสระในการพัฒนางานทำให้พนักงานความรู้สึภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบจึงส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และองค์การสนับสนุนการเพิ่มทักษะต่างๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพจึงส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาโดยพนักงานสามารถรับรู้ได้ว่า ผู้บังคับบัญชาของตนเป็นคนรักษาคำพูด มีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ มีความมั่นคงในพฤติกรรมและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ทำให้พนักงานสามารถไว้วางใจและพร้อมทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มใจจึงส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ส่วนด้านการมุ่งทำให้เป็นจริงมีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีเพียงด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมุ่งทำให้เป็นจริง ด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจ มีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ ด้านการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลของการวิจัยนี้ยังพบว่า ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การและด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีเพียงด้านความเชื่อใจได้ ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสามารถ ด้านความเปิดเผย ด้านความหวังใจ มีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์และด้านการมุ่งทำให้เป็นจริง มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนด้านการมุ่งบุคคล-การให้กำลังใจ มีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรให้การสนับสนุนให้มีโครงการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ของทักษะในงานและสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความสนิทสนมกลมเกลียว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในงาน จะทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานและทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อโอกาสในก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.2 ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรให้การสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน และการทบทวนค่าจ้าง เงินเดือนอย่างน้อยต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้จ่าย และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และควรมีกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมหัวหน้างานการทั้งทางด้านทักษะในงาน เช่น ความเชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจแก้ปัญหา การจูงใจ และยังต้องให้การฝึกอบรมพัฒนาบุคลิกภาพของหัวหน้างาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเคารพและเชื่อถือ ไม่ต่อต้านหัวหน้างานและเต็มใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรให้การสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้โอกาสพนักงานได้คิดและวางแผนงานด้วยตนเองโดยควบคุมให้อยู่ภายใต้เป้าหมายขององค์กร และควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักคิดพัฒนางานของตนให้ทำงานได้ง่ายแต่มีประสิทธิภาพสูง

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยค้นพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านกับด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางซึ่ง 2 ด้านนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญอาจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงควรนำไปวิจัยเชิงลึกเพื่อค้นหาคำตอบต่อไป

2.2. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน มาเพียงส่วนเท่านั้น การวิจัยควรได้รับการพัฒนาจากปัจจัยอื่นๆ ของกลุ่มตัวอย่างนี้ ที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานเป็นทีม ความผูกพันในงานและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร

2.3. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ประชากรที่ได้อาจมีปริมาณไม่มาก เนื่องจากเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานชาวต่างด้าวหลายบริษัท ทำให้การเก็บกลุ่มตัวอย่างไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ดังนั้น ควรขยายขอบเขต เป็นนิคมอื่นหรือทั้งจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). ข้อมูลโรงงาน. สืบค้น 9 เมษายน 2563. จาก <https://www.diw.go.th/webdiw/s-data-fac>.

ธัญฉัตร เอี่ยมเพชร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 27(54), 320-342.

ปริมใจ โพธิ์รักษา และ ทิพทินนา สมุทธานนท์. (2561). ความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความยึดมั่นผูกพันในงานพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(2), 249-273.

- มณฑิกานต์ สุขขวัญและคณะ. (2560). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันกับองค์การ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 7(3), 109-121.
- ศิริชัย ศรีประทุมวงศ์. (2554). *ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความไว้วางใจในหัวหน้างาน และผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. (วิทยาสาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สฟอ.). (2563). *ศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*. สืบค้น 21 มิถุนายน 2563. จาก <https://www.thaieei.com>.
- สรารวรรณ เรืองกลับปวงค์, สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์, บัณฑิต ผังนิรันดร์ และ เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์. (2559). อิทธิพลของวัฒนธรรมขององค์การ รูปแบบการตัดสินใจ ความไว้วางใจและการถ่ายโอนความรู้ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทย. *สุทธิปริทัศน์*, 30(พิเศษ), 292-305.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.). (2563). *รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม*. สืบค้น 21 มิถุนายน 2563. จาก <https://www.oie.go.th>.
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 8(2), 65-80.
- สุทธนา สุนทรสถิตย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ปูนในจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 2(2), 75-89.
- Anwar, M., Chandrarin, G., Darsono, J. T., & Respati, H. (2017). Lecturer job performance study: Motivation, emotional intelligence, organizational culture and transformational leadership as antecedents with job satisfaction as an intervening. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(6), 1-9.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). *Organizational culture inventory*. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- Fitria, H. (2018). The Influence of Organizational Culture and Trust Through the Teacher Performance In ThePrivate Secondary School in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 82-86.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of vocational behavior*, 55(2), 254-275.
- Hamidi, Y., Mohammadi, A., Soltanian, A. R., & Mohammad Fam, I. (2016). Organizational culture and its relation with quality of work life in university staff. *Iranian Journal of Ergonomics*, 3(4), 30-38.
- Juarsah, M. A., & Masdupi, E. (2019, September). Effect of Organizational Justice, Trust in Bosses and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Main Unit of West Sumatra Region. In *Third Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2019)* (pp. 352-363). Atlantis Press.

- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Mishra, A.K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R.M. Kramer and T. Tyler. (eds.) *Trust in Organizations*. California: Sage Publications
- Nir, A.-S. (2012). Inter-organizational culture, trust, knowledge sharing, collaboration and performance in supply chain of maritime industries: Examining the linkages. *African Journal of Business Management*, 6(19), 5927-5938.
- Parven, A. & Awan, A. G. (2018). Effect of organizational justice, job satisfaction and trust on managers on employee performance. *Global Journal of Management, Social Sciences and Humanities*, 4(2), 259-279.
- Putra, I. N. T. D., Ardika, I. W., Antara, M., Idrus, S., & Hulfa, I. (2021). The Effects of Quality of Work Life on Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, and Self-efficacy of Hotel Employees in Lombok. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 10(3), 19-37.
- Rai, R. (2015). Does Quality of Work Life Have Effect on Job Performance?-A Study on Indian IT Professionals. *SAMVAD*, 10, 93-99.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.