วัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี

Organizational Culture and Organizational Behavior Affecting Effectiveness Performance of Officers the Telecommunications Service Company in One of Nonthaburi

ผกาทิพย์ ล้ำสันเทียะ[1*], ธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร[2]

Phakatip Lamsanthie[1*], Tunpawee Ratpongporn[2]

Received: March 22, 2024 Revised: April 9, 2024 Accepted: April 17, 2024

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กร ของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี 4) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กร ที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี จำนวน 210 คน ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบ T-Test, สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเอกลักษณ์ เท่ากับ 4.243 2) ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมระดับบุคคล เท่ากับ 4.368 3) ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพงาน เท่ากับ 4.281 4) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี 5) ปัจจัยวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรด้านพฤติกรรมระดับบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมระดับกลุ่ม ด้านเอกลักษณ์ ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านการสนับสนุนจัดการ และด้านการให้รางวัล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, พฤติกรรมองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บริษัทให้บริการโทรคมนาคม

---

[1] นักศึกษา สาขาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2] อาจารย์ รศ. สาขาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

* Corresponding Author: fontymulti@gmail.com

Abstract

The purpose of this independent study 1) Study the organizational culture and organizational behavior of officers of the telecommunications service company in Nonthaburi. 2) Study the effectiveness performance of officers of the telecommunications service company in one of Nonthaburi. 3) study personal factors affecting efficiency performance of officers of the telecommunications service company in one of Nonthaburi. 4) study the organizational culture and organizational behavior affecting efficiency performance of officers of the telecommunications service company in one of Nonthaburi. The sample group used in this study is officers of the telecommunications service company in one of Nonthaburi. Number of 210 people. The statistics used are Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. For hypothesis testing used test statistics. T-Test, One-way ANOVA statistics. If differences are found, they will be compared on a pair-by-pair basis using the LSD method and Multiple Regression Analysis.

The results of the study found that: 1) Respondents' opinions regarding overall organizational culture factors were at a high level. which side has the highest average value is Unique aspect 4.243. 2) Overall organizational behavior factors are at the highest level. which side has the highest average value is Individual level behavior 4.368. 3) Overall operational efficiency factors are at the highest level. which side has the highest average value is Quality of work 4.281. 4) Personal factors of officers Education level and length of service in this organization affecting effectiveness performance of officers of the telecommunications service company in one of Nonthaburi. 5) Cultural factors and organizational behavior Individual level behavior affecting effectiveness performance of officers of the telecommunications service company in one of Nonthaburi., followed by group level behavior. Unique aspect Type of communication, Management support and giving awards Affecting effectiveness performance of officers of the telecommunications service company in one of Nonthaburi. At the statistically significant level as of 0.05.

Keywords: Organizational culture, Organizational behavior, Performance efficiency, Telecommunications service company

บทนำ

ยุคสมัยนี้ การแข่งขันในโลกธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้นกว่าอดีตอย่างมาก หลายบริษัทเจอความท้าทายต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจที่ผันผวน และการเพิ่มขึ้นของคู่แข่งในอุตสาหกรรม บริษัทจำนวนไม่น้อย จึงเลือกที่จะควบรวมกิจการ เพื่อความอยู่รอด หรือแม้แต่เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ธุรกิจตนเอง เมื่อธุรกิจของบริษัทเติบโตมาถึงจุดหนึ่ง การที่จะผลักดันให้ธุรกิจเติบโตมากขึ้นถือว่าเป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างมาก เช่น หากธุรกิจอยู่ในอุตสาหกรรมที่ขนาดตลาดเริ่มไม่เติบโตแล้ว การจะขยายส่วนแบ่งตลาดอาจทำได้ลำบาก ก็จะต้องพึ่งการเข้าไปควบรวมกิจการคู่แข่งที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันนั้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มส่วนแบ่งตลาดได้ทันที โดยไม่ต้องไปเสียเวลาลงทุนพัฒนาสินค้า ทดลองตลาด หรือจ้างพนักงานเพิ่ม ("สรุปเรื่อง M&A การควบรวมกิจการ," 2021)

เมื่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับตัวไม่ทัน ต้องประสบปัญหาขาดสภาพคล่อง เข้าถึงแหล่งเงินทุนยาก ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรบางอย่าง เช่น บุคลากร เงินทุน ทักษะและเวลา ซึ่งผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรและพนักงานอยู่รอดในภาวะที่เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันที่รุนแรงนี้ จึงเกิดการขายกิจการออกไป รวมกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

การควบรวมที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละดีลธุรกิจก็จะมีรายละเอียดแตกต่างกันออกไป เพราะหลังจากปิดดีลได้แล้ว สิ่งที่ต้องทำต่อไปคือการปรับปรุงการบริหาร operation ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงและเป้าหมายใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นผลกระทบต่อพนักงานในธุรกิจที่มีการควบรวมอย่างชัดเจน ประเด็นเรื่องการจัดการพนักงานจะเกิดหลังจากการปิดดีลของธุรกิจ แต่ก็เป็นประเด็นสำคัญมาก ๆ ประเด็นหนึ่งที่ต้องได้รับการพิจารณาระหว่างการเจรจา และต้องมีการตัดสินใจอย่างชัดเจนถึงแนวทางการจัดการว่าควรเป็นอย่างไรก่อนจะจับมือปิดดีลกัน การพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กร รายละเอียดพฤติกรรมพนักงานที่แตกต่าง การปรับโครงสร้างให้รองรับการควบรวม ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รูปแบบการจ้าง การเปลี่ยนสภาพการจ้าง การเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน รูปแบบการจ้าง เปลี่ยนสถานที่ทำงาน เปลี่ยนตัวนายจ้าง เปลี่ยนสภาพการจ้าง เปลี่ยนสวัสดิการ ค่าตอบแทน และอื่น ๆ จะต้องมีการพูดคุยรับรู้สถานะ รวมถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมในขั้นตอนของการตรวจสอบวิเคราะห์ประเมินทรัพย์สิน เพื่อเตรียมความพร้อมของทั้งสองฝั่งก่อนเกิดการควบรวมขึ้น ("ควบรวมกิจการ ชีวิตคนทำงานจะเป็นอย่างไร" 2022)

จากปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใดบ้าง และพฤติกรรมภายองค์กรในระดับต่าง ๆ เพื่อจะนำผลศึกษาไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคลากรของบริษัทต่อไป

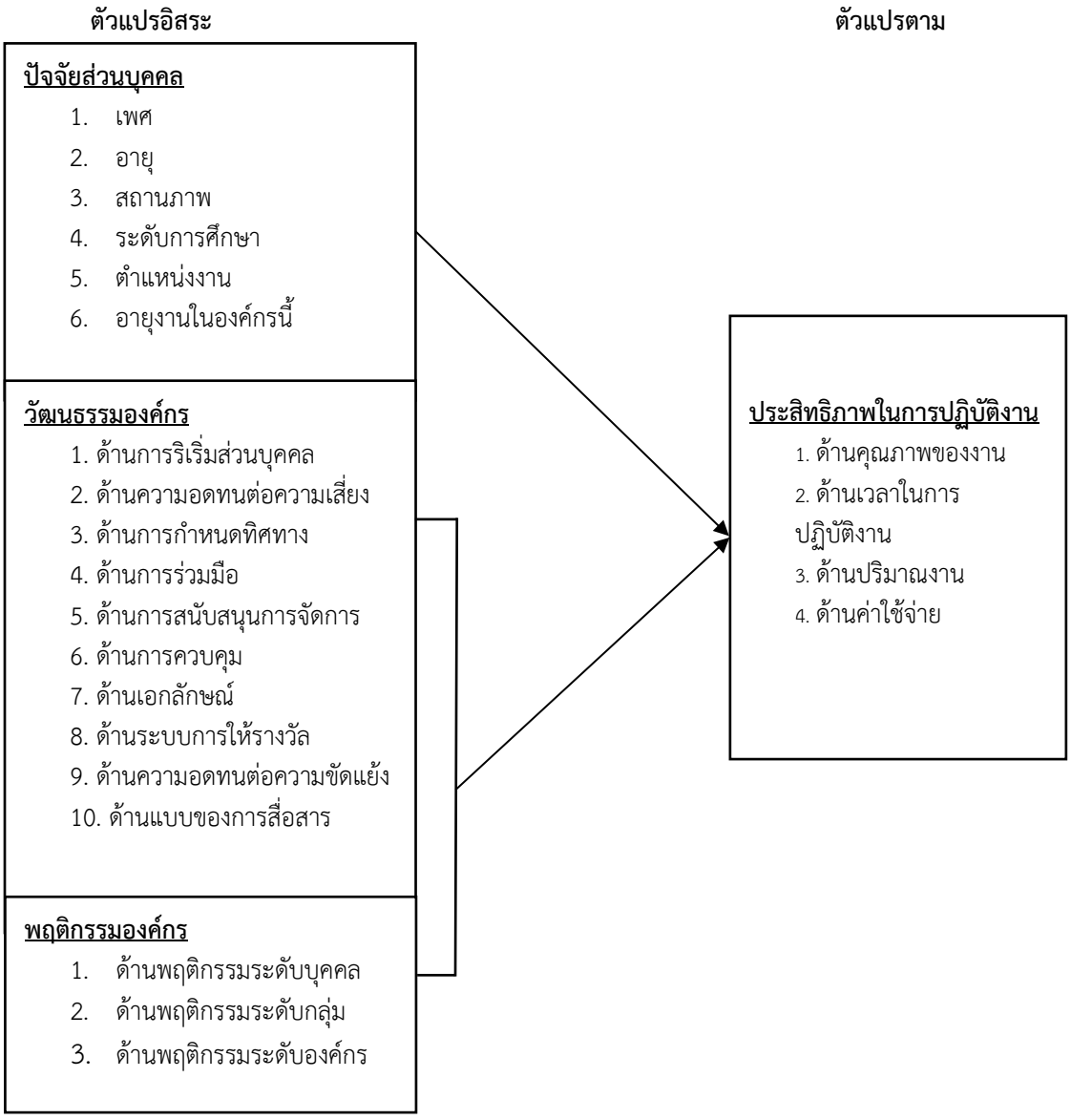
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กร ของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี
4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กร ที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กรนี้) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

(ที่มา: Robbins (1993) อ้างถึงใน ศิริพร สอนไชยา (2557) และPeterson & Plowman (1989) อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม (2562))

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี จำนวน 398 คน (อ้างอิงที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล วันที่ 30 กันยายน 2566) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane 1976 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 45) ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 210 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบโควต้า (Quota Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รวบรวมและได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กรนี้ เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการร่วมมือ ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านเอกลักษณ์ ด้านระบบการให้รางวัล ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านแบบของการสื่อสาร เป็นคำถามแบบ Rating scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมระดับบุคคล ด้านพฤติกรรมระดับกลุ่ม และด้านพฤติกรรมระดับองค์กร เป็นคำถามแบบ Rating Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย เป็นคำถามแบบ Rating Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วย 2 วิธี

1) นำชุดแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ได้รับการปรับปรุงถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งค่าที่ได้ คือ 0.99

2) นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ อัลฟ่าครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.985

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ผลตอบแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี จำนวน 210 คน โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form : https://forms.gle/7fPKrKFB2KdQKSfK6)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออธิบายถึงลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อนำมาใช้อธิบายหรือบรรยายถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ โดยกำหนดการวัดเป็นค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี จำนวน 210 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 77.6 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.0 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 90.5 มีอายุงานในองค์กรนี้ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.5

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากกลุ่มตัวอย่าง 210 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี โดยภาพรวม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	4.103	0.565	มาก
2. ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง	4.168	0.563	มาก
3. ด้านการกำหนดทิศทาง	4.173	0.544	มาก
4. ด้านการร่วมมือ	4.073	0.540	มาก
5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ	4.125	0.624	มาก
6. ด้านการควบคุม	4.103	0.520	มาก
7. ด้านเอกลักษณ์	4.243	0.554	มากที่สุด
8. ด้านระบบการให้รางวัล	4.087	0.621	มาก
9. ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	4.079	0.612	มาก
10. ด้านแบบของการสื่อสาร	4.091	0.579	มาก
รวม	**4.124**	**0.443**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.124, S.D. = 0.443) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเอกลักษณ์ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.243, S.D. = 0.554) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทาง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.173, S.D. = 0.544) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการร่วมมือ มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.073, S.D. = 0.540)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมองค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากกลุ่มตัวอย่าง 210 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมองค์กรของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี โดยภาพรวม

ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านพฤติกรรมระดับบุคคล	4.368	0.493	มากที่สุด
2. ด้านพฤติกรรมระดับกลุ่ม	4.212	0.542	มากที่สุด
3. ด้านพฤติกรรมระดับองค์กร	4.127	0.533	มาก
รวม	**4.236**	**0.453**	**มากที่สุด**

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.236, S.D. = 0.453) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมระดับบุคคล ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.368, S.D. = 0.493) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมระดับกลุ่ม ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.212, S.D. = 0.542) และด้านพฤติกรรมระดับองค์กร ความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.127, S.D. = 0.533)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี เกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากกลุ่มตัวอย่าง 210 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี โดยภาพรวม

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพงาน	4.281	0.529	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.254	0.554	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.225	0.496	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.213	0.493	มากที่สุด
รวม	**4.243**	**0.440**	**มากที่สุด**

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.243, S.D. = 0.440) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.281, S.D. = 0.529) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.213, S.D. = 0.493)

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรนี้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในเขตนนทบุรีแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังตาราง 4-7

ตาราง 4 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี เกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความแปรปรวน	One-way ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.642	2	0.821	4.378	0.014*
	ภายในกลุ่ม	38.827	207	0.188		
	รวม	40.470	209			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig = 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD รายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวม

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	$\overline{X}$	4.039	4.268	4.396
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.039	-	0.230	0.357
			(0.008)*	(0.017)*
ปริญญาตรี	4.268	-	-	0.127
				(0.328)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.396	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า คู่ที่ 1 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับ ปริญญาตรี (Sig = 0.008) และคู่ที่ 2 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับ สูงกว่าปริญญาตรี (Sig = 0.017) ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 6 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี เกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานในองค์กรนี้

อายุงานในองค์กรนี้	ความแปรปรวน	One-way ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.001	4	1.000	5.623	0.000*
	ภายในกลุ่ม	36.469	205	0.178		
	รวม	40.470	209			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า อายุงานในองค์กรนี้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ที่อายุงานในองค์กรนี้แตกต่างกัน ในภาพรวม

อายุงานในองค์กรนี้		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	$\overline{X}$	3.000	4.302	4.284	4.098	4.181
ต่ำกว่า 1 ปี	3.000	-	1.302	1.284	1.097	1.181
			(0.000)*	(0.000)*	(0.001)*	(0.000)*
1-3 ปี	4.302	-	-	0.018	0.204	0.121
				(0.821)	(0.072)	(0.286)
4-6 ปี	4.284	-	-	-	0.186	0.103
					(0.053)	(0.283)
7-9 ปี	4.098	-	-	-	-	0.833
						(0.504)
10 ปีขึ้นไป	4.181	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ที่มีอายุงานในองค์กรนี้แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า คู่ที่ 1 มีอายุงานในองค์กรนี้ ต่ำกว่า 1 ปี กับ 1-3 ปี (Sig = 0.000) คู่ที่ 2 มีอายุงานในองค์กรนี้ ต่ำกว่า 1 ปี กับ 4-6 ปี (Sig = 0.000) คู่ที่ 3 มีอายุงานในองค์กรนี้ ต่ำกว่า 1 ปี กับ 7-9 ปี (Sig = 0.001) และคู่ที่ 4 มีอายุงานในองค์กรนี้ ต่ำกว่า 1 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป (Sig = 0.000) ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยพฤติกรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี

ตัวแปร	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig**
	B	**S.E.**	β		
Constant	0.685	0.139	-	4.934	0.000*
ด้านพฤติกรรมระดับบุคคล	0.348	0.046	0.389	7.572	0.000*

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
ด้านพฤติกรรมระดับกลุ่ม	0.222	0.045	0.274	4.956	0.000*
ด้านเอกลักษณ์	0.151	0.039	0.191	3.917	0.000*
ด้านแบบของการสื่อสาร	0.109	0.038	0.144	2.847	0.005*
ด้านการสนับสนุนจัดการ	0.085	0.032	0.120	2.634	0.009*
ด้านการให้รางวัล	-0.082	0.031	-0.116	-2.684	0.008*
R Square=0.779 Adjust R Square=0.772 F=119.276 Sig=0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ด้านพฤติกรรมระดับบุคคล ด้านพฤติกรรมระดับกลุ่ม ด้านเอกลักษณ์ ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านการสนับสนุนจัดการ และด้านการให้รางวัล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ได้ร้อยละ 77.20 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในบริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า เนื่องจากต้องอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้จากการทำงาน อายุงานในองค์กรก็สามารถแสดงถึงความสามารถ ประสบการณ์ และความมั่นคงของพนักงานในองค์กรนั้นได้ พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรนานมักจะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานของตน อาจช่วยให้พวกเขามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย พนักงานที่มีอายุงานนานมักจะมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน นอกจากนี้ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนวรัตน์ เพชรพรหม (2562) วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และนอกนั้นพบว่า

ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยพฤติกรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ด้านพฤติกรรมระดับบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมระดับกลุ่ม ด้านเอกลักษณ์ ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านการสนับสนุนจัดการ และด้านการให้รางวัล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี

ด้านพฤติกรรมระดับบุคคล ส่งผลบวกส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจเป็นเพราะพนักงานมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ในการทำงาน พร้อมที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีต่อตนเองและองค์กรในระยะยาว จากแนวคิดของ Robbins (1993) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมองค์กรระดับบุคคล คือการวิเคราะห์องค์กรในระดับนี้เป็นระดับต้นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล ได้แก่อายุ เพศ สถานภาพสมรส บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และความสามารถของปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งการรับรู้ แรงจูงใจ และการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร สอนไชยา (2557) ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐธิดา อรุณลักษณ์ (2561) การศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อการดำเนินงานของพนักงานในองค์กรด้านการบริการโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคลด้านทักษะความรู้และด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานในองค์กรด้านการบริการโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านพฤติกรรมระดับกลุ่ม ส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจเป็นเพราะพนักงานมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน สามารถสร้างสรรค์กิจกรรมร่วมกัน วางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน Robbins (1993) ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมองค์กรระดับกลุ่มมิใช่เป็นเพียงการนำพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคลมารวมกัน แต่พฤติกรรมองค์กรระดับกลุ่มมีความซับซ้อนมากกว่านั้น เนื่องจากบุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากพฤติกรรมเมื่ออยู่คนเดียวตามลำพัง พฤติกรรมระดับกลุ่มจะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของกลุ่ม การสื่อสาร ภาวะผู้นำ วิธีการตัดสินใจของกลุ่ม ความขัดแย้ง และการใช้อำนาจในกลุ่ม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร สอนไชยา (2557) ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐธิดา อรุณลักษณ์ (2561) การศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วม และคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อการดำเนินงานของพนักงานในองค์กรด้านการบริการโลจิสติกส์ในเขต

กรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่มด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานในองค์กรด้านการบริการโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านเอกลักษณ์ ที่ส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจเป็นเพราะความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร และพร้อมที่จะแสดงตนว่าได้ทำงานในองค์กรนี้ หากเกิดมีใครว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ในทางเสียหาย พนักงานพร้อมที่จะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์รกร อาจเป็นผลมาจากการที่องค์กรมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างและส่งเสริมเอกลักษณ์ที่ดีขององค์กร Robbins (1994) ได้กล่าวถึงด้านเอกลักษณ์ ที่สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อมั่นหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร และมององค์กรทั้งองค์กรในภาพรวมมากกว่าการสนใจเฉพาะหน่วยงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนาพร พันธ์เทศ (2560) วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านเอกลักษณ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านเอกลักษณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญญ์ชิสา ภัทรศิริวรัชยา (2564) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านแบบของการสื่อสาร ที่ส่งผลบวกส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจเป็นเพราะระบบในการสื่อสารที่มีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชาเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงเหตุผลเกี่ยวกับข้อผิดพลาดช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดในอนาคต Robbins (1994) ได้กล่าวถึงด้านแบบของการสื่อสาร ได้แก่ ระดับของการสื่อสารในองค์กร ที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงาน อย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนาพร พันธ์เทศ (2560) วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่ง พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านแบบของการสื่อสารส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กร ด้านแบบของการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าวัฒนธรรมองค์การ ด้านแบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการสนับสนุนจัดการ ส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจเป็นเพราะการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและการจัดการโดยหัวหน้าช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ของผู้นำ หัวหน้ามีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหา และช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงานในการทำงาน ทำให้

พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าถ้ามีปัญหาหรือคำถามอะไร พนักงานสามารถหาคำตอบได้จากหัวหน้าได้ Robbins (1994) ได้กล่าวถึงด้านการสนับสนุนการจัดการ ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการ ได้ทำการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน มีการให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนการจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการให้รางวัล ส่งผลลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจเป็นเพราะพนักงานอาจสนใจการการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เมื่อไม่มีความชัดเจนในการประเมินผลงานและการให้รางวัล อาจทำให้พนักงานสูญเสียความกระตือรือร้น และแรงจูงใจในการทำงาน Robbins (1994) ได้กล่าวถึงด้านระบบการให้รางวัล ได้แก่ ระดับของการกำหนดแนวทางการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยจะอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน หรือความอาวุโส เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนาพร พันธ์เทศ (2560) วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านระบบการให้รางวัลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการให้รางวัลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลวรรณ บ้านกรด (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ระบบการให้รางวัลขององค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะผู้มีส่วนในการปฏิบัติงานที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมระดับบุคคล องค์กรควรจัดการฝึกอบรมในด้านความรู้และการส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้พนักงานมีทัศนคติในทางบวกและสร้างสรรค์ ปลุกฝังความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำได้ผ่านการสร้างความตระหนักรู้ในพนักงานเกี่ยวกับค่านิยม ทิศทางขององค์กร ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีทิศทางและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสามารถกระตุ้นพนักงานที่จะพัฒนาทักษะและมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้พนักงานมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่องสามารถทำได้โดยการให้คำชมเชยและของตอบแทนที่เหมาะสมต่อผลงานที่ดี

2) ด้านพฤติกรรมระดับกลุ่ม การแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือภายในทีม ซึ่งจะช่วยลดความสับสนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน สร้างสรรค์กิจกรรมร่วมกันเป็นวิธีที่สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์และความสามารถในการทำงานทีม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวช่วยสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน เมื่อทุกระดับของทีมมีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา จะช่วยสร้างทีมที่มีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและนำไปสู่ความสำเร็จของทีมและองค์กรทั้งหมด

3) ด้านเอกลักษณ์ องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความร่วมมือภายในทีม โปรแกรมการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ และการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างส่งผลให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรช่วยสร้างความภูมิใจในพนักงาน ภาพลักษณ์ที่มีคุณภาพดีจะส่งเสริมความเชื่อมั่นของพนักงานในการทำงานของตนเองและองค์กรที่ทำงานในทิศทางที่ถูกต้อง

4) ด้านแบบของการสื่อสาร การสื่อสารที่เน้นการสั่งการตามลำดับสายงานมีข้อดีในการทำให้ข้อสั่งการเป็นที่ชัดเจน ซึ่งช่วยลดความสับสนในการทำงานและเพิ่มความเข้าใจของพนักงานต่อหน้าที่ของตนเอง แต่องค์กรควรมีการให้โอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงเหตุผลเกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะ

5) ด้านการสนับสนุนจัดการ สายบังคับบัญชา หรือหัวหน้าควรมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับพนักงานอย่างชัดเจน จะช่วยให้พนักงานรู้ว่าพวกเขาสามารถเรียกร้องความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงานหรือไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองได้ หัวหน้าจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยแก้ปัญหาโดยการให้คำแนะนำ การสนับสนุน หรือแม้กระทั่งการจัดการทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงานของทีมหรือองค์กร

6) ด้านการให้รางวัล องค์กรควรมีระบบที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งจะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมากขึ้น เนื่องจากพนักงานจะเห็นว่าความพยายามและผลงานที่ทำส่งผลต่อการเดินทางสู่ความสำเร็จในองค์กร และองค์กรควรให้ความสำคัญกับผลงานและประสิทธิภาพของพนักงานมากกว่าความสนิทสนมหรือความชอบส่วนตัว เพื่อให้การให้รางวัลมีความเชื่อถือและยุติธรรม การเสนอรางวัลให้เกิดขึ้นเมื่อพนักงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และมีผลงานที่ดีเป็นต้น นอกจากนี้การเสนอรางวัลควรมีการตรวจสอบและประเมินอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่ารางวัลถูกให้แก่บุคลากรที่ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและคุ้มค่า

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี เช่น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจ เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคม แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรีมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีการดำเนินธุรกิจให้บริการโทรคมนาคม เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานว่ามีความแตกต่างกัน

อย่างไรบ้าง การศึกษาข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจและปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรอย่างมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

3) สัมภาษณ์เจาะลึก หรือการสนทนากลุ่มกับคนกลุ่มเดิม ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้รับรู้ถึงความต้องการของพนักงานอย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

กาญจนาพร พันธ์เทศ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้นจาก http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5544 สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558)**. ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ บุคลากร เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว.** งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา การบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.สืบค้นจาก https://webopac.lib.buu.ac.th/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b00229245 สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา. (2561) **การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา. น.159

ขจิตรพร คมขำ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/783 สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

ควบรวมกิจการ ...ชีวิตคนทำงานจะเป็นอย่างไร. (12 ก.พ.2022). URHR. สืบค้นจาก https://www.urhr.info/merger-acquisition สืบค้นวันที่ 29 ตุลาคม 2566

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก และ กัลยา ใจรักษ์. 2560. **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7**. การค้นค้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สืบค้นจาก http://www.cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1522?locale=th สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

ณัฐธิดา อรุณลักษณ์. (2561). **การศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อการดำเนินงานของพนักงานในองค์กรด้านการบริการโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.** (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี. น.45

นวรัตน์ เพชรพรหม. (2562). **วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3748 สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

ปิยะ ละมูลมอญ. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.

ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). **วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เมธี ไพรชิต. (2556). **การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด.** สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลงทุนแมน. (22 พ.ย. 2021). **สรุปเรื่อง M&A การควบรวมกิจการ คืออะไร? ครบจบในโพสต์เดียว**. สืบค้นจาก https://www.longtunman.com/34191 สืบค้นวันที่ 29 ตุลาคม 2566

วิไลวรรณ บ้านกรด. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.** การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้นจาก http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5223 สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

ศรีสกุล เจริญศรี. (2562). **วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. 14(2), 19-20. สืบค้นจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rbac/article/view/244450 สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

ศิริพร สอนไชยา. (2557). **ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาลัยกรุงเทพ. สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/1268 สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโลร์เลนส์(ไทยแลนด์) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมยศ นาวีการ. (2543). **การบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

อัญญ์ชิสา ภัทรศิริวรัชยา. (2564). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 24(2), 340-341.