

วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
(สำนักงานใหญ่)¹

Organizational Culture Affecting Employees' Quality of Work Life in
Thailand Post Company Limited (Head Office).

กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ
ด้านต่าง ๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) หรือไม่
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาได้แก่ บุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 120 คน โดยใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ 0.05 อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)
สามารถอธิบายความผันแปรได้จากวัฒนธรรมองค์การร้อยละ 60.4 และสามารถอธิบายความผันแปรได้จากปัจจัย
อื่นอีกร้อยละ 39.6 ในด้านรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว ด้านการ
มีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
(สำนักงานใหญ่) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
(สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว
ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ร้อยละ 60.2 และ
วัฒนธรรมองค์การด้านความสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
(สำนักงานใหญ่)

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study were to study the organizational culture(s) in various aspects that affect the quality of employees' working life at Thailand Post Co., Ltd. (Head Office) or not and in what degree. The sample group used in this study was 120 employees in Thailand Post Co., Ltd. (Head Office), and the data was collected by using questionnaires given to each employee which were then analyzed to get the results.

The study results revealed that organizational culture influences employees' quality of working life in Thailand Post Co., Ltd. (Head office) and had positive relationships between organization culture and employees' quality of working life at a significant level of 0.05. It means that employees' quality of working life in Thailand Post Co., Ltd. (Head Office) can fluctuate from 60.4% of organizational culture and 39.6% fluctuate from other factors. However, three aspects of organizational culture name adaptability culture, clan culture, and bureaucratic culture influenced employees' quality of working life and had positive relationships with employees' quality of working life in Thailand Post Co., Ltd. (Head Office) at a significant level of 0.05. There also had influences employees' quality of working life that fluctuates from 60.2% of organizational culture. The other aspect, name achievement cultural did not influence employees' quality of working life.

Keywords: Organizational Culture, Quality of Working Life

บทนำ

ในยุคปัจจุบันผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ความท้าทายในการบริหารงาน เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ท้าทายเหล่านี้ ผู้บริหารจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร อยู่ตลอดเวลา โดยการแสวงหาโอกาสและสร้างรายได้เปรียบให้เกิดแก่องค์กร โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) รวมทั้งการเพิ่มอำนาจ

หน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พนักงาน (Responsibility) (Jones, 1955) เพื่อสร้างความท้าทายในการทำงาน หรือการให้อิสระทางความคิดที่จะนำเสนอหรือออกแบบลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหাজัดอุปสรรคในการทำงาน สนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งต่อองค์กรและต่อตนเอง

หลายองค์การในปัจจุบันต่างให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรให้นานที่สุด รวมทั้งเป็นการดึงดูดให้บุคคลภายนอกอยากเข้ามาร่วมงานกับองค์กร องค์กรที่น่าอยู่และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน นั่นคือการพัฒนาวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ดี การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่ออัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) ประสิทธิภาพการทำงาน (Performance) ผลประกอบการ (Business Profits) และแม้กระทั่งความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) (Darawadee Toonnew, 2020) องค์กรประกอบทั้งหมดนี้จะนำพาองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบกิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองในด้านการบริหาร วัฒนธรรมขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร คุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมีการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ

บริษัท ไพรซ์แฉนีไทย จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุกิจการยาวนานกว่า 137 ปี โดยในปัจจุบันสภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร การดำเนินงานที่ต้องแข่งขันกับภาคเอกชน การทำงานแข่งกับเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ สิ่งเหล่านี้ทำให้วัฒนธรรมภายในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งการบริหารงานและการสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึงเนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่และมีจำนวนบุคลากรกว่า 41,000 คนทั่วประเทศ การบริหารงานที่ไม่กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าที่ควร และสิทธิของบุคลากรที่ไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ในอนาคต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรด้านใดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไพรซ์แฉนีไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) และเพื่อเข้าใจรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว โดยหวังว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้รับเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิผลอันจะส่งผลต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของบุคลากร รวมทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ให้องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) หรือไม่
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้านใด มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยศึกษาจากแบบสอบถามความคิดเห็น
(Questionnaire) ของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีจำนวนทั้งสิ้น 501 คน
(ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน

ขอบเขตด้านสถานที่ การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)
เท่านั้น

ขอบเขตด้านเวลา ช่วงเวลาศึกษาตั้งแต่วันที่ 22 มีนาคม 2564 ถึง 28 เมษายน 2564

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมองค์การ

Moorherad & Griffin (1995) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การแสดงให้เห็นถึง ค่านิยม
ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมาจากความเชื่อถือ ความ
ศรัทธาที่มีร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ

Richard L. Daft (2008) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

(1) วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัวให้
ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้
ตลอดเวลา ส่งเสริมให้พนักงานมีอำนาจการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างอิสระ พนักงานขององค์กรสามารถ
ปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ดี มีความเป็นอิสระในความคิด การ

ตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ การบริหารงานที่เน้นการกระจายอำนาจเพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว

(2) วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้นำมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ เกิดความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จจะมุ่งเน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

(3) วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรร่วมกัน เพื่อตอบสนองต่อเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน โดยให้ความสำคัญกับสมาชิกเป็นหลัก ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ดังนั้น องค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรสูง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรนั้น

(4) วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรกำหนดไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นวัฒนธรรมที่เน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน ความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบแบบแผน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงและเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น หน่วยงานของรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

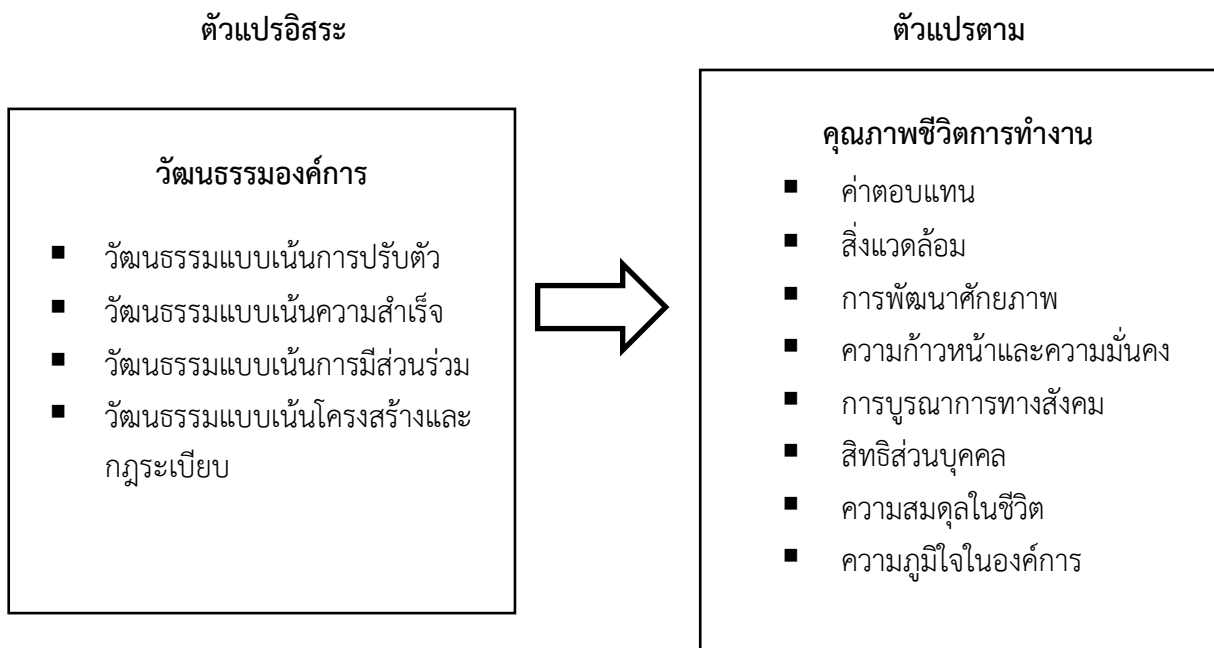
Huse and Cummings (1985) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องของความรู้สึกที่ได้รับกับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรคือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กรมาจากความสุขในงานของพนักงานและจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความพอใจในงานของตนเองและมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพการทำงานและยังสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

Bruce and Blackburn (1992) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (3) การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยงานที่ทำงานที่มีความหมายและมีการแสวงหาแนวทาง

- ใหม่ ๆ ในการทำงาน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง คือ การที่มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
- (5) การบูรณาการทางสังคม คือ การที่มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
- (6) การที่พนักงานทำงานในสภาพที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสในการก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
- (7) การมีอิสระจากงาน คือ การที่สามารถแบ่งเวลาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม
- (8) การยอมรับทางสังคม คือ การที่มีความภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 2: วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว ด้านความสำเร็จ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

นียมปฏิบัติกร

1. วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง แนวคิด พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากค่านิยม ความเชื่อที่มีร่วมกัน โดยลักษณะวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัวให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์การสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ดี มีอิสระในความคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่องค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยจะมุ่งเน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับสมาชิกเป็นหลักทำให้สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น

วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์การกำหนดไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work-Life) หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่จะสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกัน

ด้านสิ่งแวดล้อม (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย รวมทั้งที่เหมาะสมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป สภาพแวดล้อมการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

ด้านการพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติ จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตน ยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำ ให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การทำงานนอกจากจะ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันจะช่วยให้ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบ คุณธรรม

ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Private Right) หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงานได้รับสิทธิในการ ปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการ ทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละ คนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดและมีความเสมอภาค

ด้านความสมดุลในชีวิต (Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตใน การทำงานและมีชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล การไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการ ปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีความภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการมีอำนาจควบคุมและรับผิดชอบต่อสังคม

3. บุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานใหญ่ เลขที่ 111 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210-0299 ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างประจำ

วิธีการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 501 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องด้วยระยะเวลาในการทำวิจัยจำกัด ทำให้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 120 ราย

3. วิธีการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้วยตนเอง โดยวิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 120 ชุด

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์

5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมารวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบ แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อตรวจสอบแนวความคิดของการวิจัย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุดที่เก็บข้อมูลมาว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ อย่างไร

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.740 เรียงตามลำดับ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสำเร็จ และ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม

2. บุคลากรของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทน

3. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.777 และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.604

4. วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว ด้านการมีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.785 และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adj.R²) เท่ากับ 0.602 ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การด้านความสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีวัฒนธรรมองค์การที่ปฏิบัติเป็นแบบแผนมาอย่างยาวนาน มีความสำคัญกับบุคลากรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรและทำงานกับองค์กรจนเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Richard E. Walton (1975) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งสังคมขององค์กรที่จะทำให้พนักงานประสบความสำเร็จสามารถวัดได้จากองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านความภูมิใจในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ระบบการให้รางวัลและแบบของการสื่อสาร ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์การแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน ดังนี้

วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น เน้นการปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ตลอดเวลา สนับสนุนให้พนักงานมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Richard L. Daft (2008) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัวให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราจคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานชายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่าระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มุ่งเน้นให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์แบบเครือข่ายมากกว่าทำงานคนเดียว เน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับองค์การมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Richard L. Daft (2008) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ให้ความสำคัญกับสมาชิกเป็นหลัก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โยชิตา กฤตพรพินิต (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรีส์ไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์การในมิติการให้ความสำคัญกับบุคลากรและมิตินั้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน การดำเนินงานภายใต้ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Richard L. Daft (2008) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ เน้นการดำเนินงานภายใต้ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราจคณา เอกอัจฉริยา (2557) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานชายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการยึดติดกับกฎระเบียบเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและบุคลากรเกิดการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจไม่เพียงพอเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎี Richard L. Daft (2008) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จจะมุ่งเน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ผู้นำมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มีความเฉพาะเจาะจงเพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ เกิดความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุผลตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งต่อองค์การและบุคลากร

2. ผู้บริหารควรนำวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ด้านมาประยุกต์ใช้กับการบริหารและการปฏิบัติภายในองค์การ โดยการปลูกฝังแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ถูกต้องและเกิดการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน เพื่อหวังว่าในอนาคตพนักงานจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ด้านนี้ในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่

วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว ผู้บริหารควรให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจ โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ มีการกระตุ้นให้พนักงานมีความกล้าเสี่ยง กล้าทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ เน้นการให้รางวัลและผลตอบแทนแก่พนักงานที่คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่องค์การเป็นพิเศษ การบริหารโดยเน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ทำงานเป็นทีม สร้างความรักความสามัคคี เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ผู้บริหารควรมีความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง มุ่งเน้นความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน ความสำเร็จขององค์การเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพของการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เช่น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน มาเพิ่มเติมในการศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไป
2. ควรมีการศึกษา นโยบายองค์กร หรือตัวแปรต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อไป
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) อย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่เที่ยงตรง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์ จะทำให้ผลการศึกษามีความถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิเชษฐ์ ทองอยู่. (2552). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่, กรุงเทพมหานคร : ดี.เค.ปรินต์ติ้งเวิลด์, หน้า 185.
- รุ่งนภา นวสกุล. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาสนา วาที่ตรง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2548). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศุสิทธิ์ คำควร. ยุภาพร ยุภาศ. ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ. (2560). รูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารช่อพะยอม ปีที่ 28 ฉบับที่ 2.
- เหยา หลาน. รัตนาวดี ขอนตะวัน. รุติณัฐ อัครเดชะอนันต์. (2559). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน. พยาบาลสาร ปีที่ 43 ฉบับที่ 2.
- อุบล วุฒิพรโสภณ. (2555). เอกสารประกอบการสอนวิชาทฤษฎีและพฤติกรรมองค์การ สืบค้นจาก <http://www.rk.mcu.ac.th/rbAcademic/FILES/merged.pdf>
- Buytendijk, Frank. (2006). The Five Keys to Building a High-Performance Organization. Business Performance Management. 4(1): 24-30.
- Champoux, J.E. (2003). Organization Behavior. (2th Edition). Canada: Thomson South-Western.
- Huse, Edgar F., & Cummings, Thomas G. (1980). Organization Development and change. New York: West Publish.

Judith R. Gordon. (1991). A Diagnosis approach to Organization Behavior. (3rd Edition). Simon & Schuster.

Richard L. Daft. (2003). Management. (6th Edition). USA: South-Western.

Schermerhorn, Hunt and Osborn. (2003). Organization Behavior. (8th Edition). USA: John Wiley & son.

Walton, R.E. (1975). Quality of Working Life: What is it?. Stone Management Review, 15(1), pp. 11-21.