

ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร
ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นายคมสัน อินกัน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658

ค152ก

จ.3

ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร
ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
นายคมสัน อินกัน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547

h 251259

20 ก.ย. 2547

นายคมสัน อินกัน. (2547). *ทัศนะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด โดยการวัดทัศนะของพนักงานต่อลักษณะของวัฒนธรรมขององค์การใน 7 ด้าน คือวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่ง วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 192 คน จากประชากรทั้งหมดจำนวน 320 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอิสระสองกลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับทัศนะในระดับมากทุกด้าน
2. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

EMPLOYEE PERSPECTIVES TOWARD CORPORATE CULTURES
CASE STUDY : FOSTER WHEELER INTERNATIONAL CORPORATION (THAILAND) LTD.

AN ABSTRACT
BY
MR. KOMSAN INGUN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University
May 2004

Mr. Komsan Ingun. (2004). *Employee Perspectives toward Corporate Cultures Case study: Foster Wheeler International Corporation (Thailand) Ltd.* Master project, M.B.A.(Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Mr. Sitthakorn Choosup.

This research was purposed to study Employee Perspectives toward Corporate Cultures Case study: Foster Wheeler International Corporation (Thailand) Ltd. By measuring the perspectives toward Corporate Cultures in 7 dimensions which are Attention to detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness, Stability, and Innovation & Risk Taking.

The sample group for this research was 192 employees out of total population 320 employees. The method of data collecting utilized a five levels rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis are percentage, mean, and standard deviation. Comparison of perspective toward corporate cultures means level with two free variables used the t-test whereas the comparison of perspective toward corporate cultures level with more than two free variables used the One – Way ANOVA and examines the pair different by Least Significant Difference (LSD) method.

The research results are as follows :

1. Overall Foster Wheeler International Corporation employee's perspective level is at high level, considers all seven corporate culture dimensions there were at high level too.

2. As a difference of gender, the overall Foster Wheeler International Corporation employee's perspective level found non statistical significant different, but the employee's perspective toward 'Attention to detail' dimension was statistical significant different at significant level .01

3. For the overall Foster Wheeler International Corporation employee's perspective classified by the difference of ages, have no statistical significant different, but there are perspective toward 'Team orientation' and 'Innovation & risk taking' found statistical significant different between the difference of employee's age at significant level .05

4. For the overall Foster Wheeler International Corporation employee's perspective classified by the difference of educational levels, have no statistical significant different, but there was a perspective toward 'Outcome orientation' found statistical significant different between the difference of educational levels at significant level .05

5. For the overall Foster Wheeler International Corporation employee's perspective classifies by the difference of period of services, have no statistical significant different, but there was a perspective toward 'Stability' found statistical significant different between the difference of period of services at significant level .05

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์


.....
(อาจารย์ สัญญากร ชุทรัพย์)

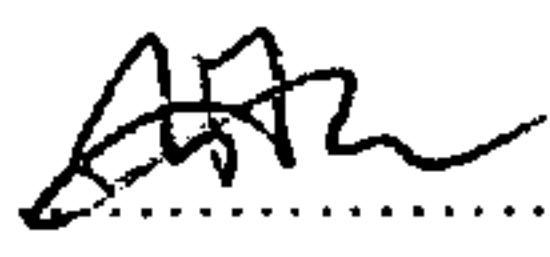
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

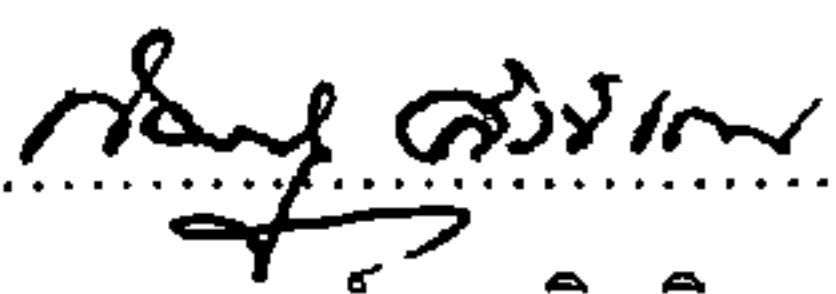
คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(อาจารย์ สัญญากร ชุทรัพย์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ลำสัน เลิศกุลประหยัด)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ญัฎฐา ประดิษฐ์สุวรรณ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งการวิจัยนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จาก บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัดตลอดจนคำแนะนำจากผู้บริหารในการกำหนดโครงร่างและแนวทางการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงทัศนะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร และประโยชน์จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะได้นำเสนอให้กับบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัดเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรในอนาคต และผลงานวิจัยนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ นั่น เพราะได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ คำแนะนำตลอดจนข้อคิดเห็นต่างๆ จากอาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ อาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด และอาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นคณะกรรมการสอบปาก ปล่าวการวิจัย ตลอดจนการแนะนำแก้ไขเพิ่มเติมให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ สั่งสอน และให้ความรู้ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแนะนำในการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี และให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบิดามารดา และพระคุณของอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนอบรมผู้วิจัยจากแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนญาติและครอบครัวที่ได้ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาศึกษาในสถานศึกษาแห่งนี้ด้วยดีตลอดมา หากรายงานฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใดต้องขออภัย ณ ที่นี้ด้วย

คมสัน อินกัน

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของงานวิจัย.....	3
	นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	โครงสร้างและการดำเนินงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล	
	คอปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด*	9
	แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม.....	10
	ความเป็นมาของคำว่าวัฒนธรรม.....	10
	ความหมายของวัฒนธรรม.....	11
	ลักษณะของวัฒนธรรม.....	12
	องค์ประกอบของวัฒนธรรม.....	13
	ประเภทของวัฒนธรรม.....	14
	สาเหตุของการเกิดวัฒนธรรม.....	19
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม.....	20
	สาเหตุที่ทำให้สังคมแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน.....	21
	หน้าที่ของวัฒนธรรม.....	21
	ความสำคัญของวัฒนธรรม.....	22
	วัฒนธรรมกับสังคม.....	22
	แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	23
	วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ.....	23
	ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อกลยุทธ์.....	24
	ส่วนผสมวัฒนธรรมองค์การ.....	24
	การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์การ.....	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
	งานวิจัยภายในประเทศ.....	28
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	29

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	31
	การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	31
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
	การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
	สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	36
	สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน.....	37
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	82
	ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	82
	ความสำคัญของงานวิจัย.....	82
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	83
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	85
	อภิปรายผล.....	87
	ข้อเสนอแนะ.....	91
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	92
	บรรณานุกรม.....	93
	ภาคผนวก.....	95
	ภาคผนวก ก.....	96
	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	97
	ภาคผนวก ข.....	103
	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	104
	หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	105
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	107

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนพนักงานของบริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น.....	10
2	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด.....	40
3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน.....	41
4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดรายข้อ.....	41
5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานรายข้อ.....	42
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรรายข้อ.....	42
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมรายข้อ.....	43
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่ง ทางธุรกิจรายข้อ.....	44
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงรายข้อ.....	44
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้น นวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงรายข้อ.....	45
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การรายด้านจำแนกตามเพศ.....	46

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นรายละเอียดรายข้อจำแนกตามเพศ.....	46
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นผลงานรายข้อ จำแนกตามเพศ.....	47
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นบุคลากรข้อ จำแนกตามเพศ.....	47
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นการทำงานเป็นทีมรายข้อ จำแนกตามเพศ.....	48
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจรายข้อ จำแนกตามเพศ.....	49
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นความมั่นคงรายข้อ จำแนกตามเพศ.....	49
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงรายข้อ จำแนกตามเพศ.....	50
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	51
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นรายละเอียดรายข้อ จำแนกตามอายุ.....	52
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นผลงานรายข้อ จำแนกตามอายุ.....	53
22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๔ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นบุคลากรรายข้อ จำแนกตามอายุ.....	54

บัญชีตาราง(ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
34	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	66
35	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	67
36	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นรายละเอียดรายข้อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	68
37	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นผลงานรายข้อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	69
38	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นบุคลากรรายข้อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	70
39	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นการทำงานเป็นทีมรายข้อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	71
40	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจรายข้อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	72
41	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นความมั่นคงรายข้อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	73
42	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงรายข้อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	74
43	ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ในรายด้านของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....	75
44	ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ แบบรายด้านของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	76

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
45	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุแตกต่างกันต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม ที่เน้นการทำงานเป็นทีม.....	77
46	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุแตกต่างกันต่อวัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรม ที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง.....	77
47	ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ แบบรายด้านของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	78
48	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันต่อวัฒนธรรมองค์การ ในด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน.....	79
49	ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ แบบรายด้านของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	80
50	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันต่อวัฒนธรรมองค์การ ในด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง.....	81

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เศรษฐกิจยุคใหม่มีผลผลิตของการเปลี่ยนแปลงก็คือโลกาวัตตรของตลาดและการแข่งขัน ผลกระทบสำคัญของโลกาวัตตรได้สร้างทั้งอุปสรรค (Threat) และโอกาส (Opportunity) อุปสรรค ในแง่ของสภาพแวดล้อมที่ผันผวนยิ่งขึ้นและการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ส่วนโอกาสดังกล่าวที่มากขึ้นและใหญ่ขึ้น ผลที่ตามมาคือต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างให้เร็วยิ่งขึ้นและเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ดังนั้นในเศรษฐกิจยุคใหม่ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามโลกาวัตตรของตลาดและการแข่งขันคือการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นและสภาพแวดล้อมที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าเราจำเป็นต้องคิดใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) โดยประเด็นสำคัญคือวัฒนธรรมองค์กรที่วางตัวเสมือนหลักยึดไม่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง หรือวัฒนธรรมซึ่งเอื้อให้มีการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

วัฒนธรรมองค์กรดำเนินการเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติของกลุ่มหรือวิถีปฏิบัติดั้งเดิมของความประพฤติที่คนกลุ่มหนึ่งได้พัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง วิถีปฏิบัติของกลุ่มนี้ไม่ใช่เพียงเกิดซ้ำของรูปแบบพฤติกรรมที่เห็นได้ในกลุ่ม ทว่าเป็นการกระทำที่ถูกตอกย้ำจากทุกคนโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่าร่วมที่อยู่ภายในระหว่างกลุ่มคน โดยคุณค่าเหล่านี้สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติของกลุ่ม อาจกล่าวได้ว่า วิถีของพฤติกรรมได้สะท้อนคุณค่าและคุณค่าก็มีแนวโน้มสะท้อนวิถีของพฤติกรรม

ในช่วงปลายของศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมาวัฒนธรรมองค์กรได้กลายเป็นประเด็นสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบริษัทส่วนใหญ่มักจะพูดถึงวัฒนธรรมองค์กร คนในองค์กรก็จะพูดถึงเกี่ยวกับวิธีการรีเอ็นจิเนียริง การปรับตัวไปสู่การพัฒนาการของตลาด ความพยายามนำกลยุทธ์ไปสู่ภาคปฏิบัติ สถานที่ที่ไม่มีวัฒนธรรมองค์กรก็คือบริษัทที่ไม่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ซึ่งเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จยากและมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง จะเห็นได้ว่าทุกบริษัทและหน่วยธุรกิจไม่อาจละเลยวัฒนธรรมองค์กรได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ จะสร้างสรรค์วัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะมีบทบาทในฐานะหลักยึดเท่านั้น วัฒนธรรมจะช่วยให้การปรับเปลี่ยน ไม่ใช่เพื่อควบคุม โดยข้อเท็จจริงบริษัทที่มีวัฒนธรรมและทำธุรกิจในสภาพที่มีการแข่งขันสูงมักจะมีผลประกอบการที่ดีกว่าคู่แข่ง ดังนั้นหากเราสามารถคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เราต้องเรียนรู้วิธีสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เพียงเป็นหลักยึดของการเปลี่ยนแปลง หากเป็นบางสิ่งบางอย่างที่เอื้ออำนวยให้บริษัทปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่คุณต้องทำก็คือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม จากนั้นก็สร้างขึ้นในองค์กรของตนเองให้ได้ มีคำกล่าวที่ว่าชนิดของวัฒนธรรมที่สามารถอยู่รอดและรุ่งเรืองได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากก็คือวัฒนธรรมที่พยายามสร้างสรรค์และดูแลให้มีความเป็นผู้นำทั้งระดับสูงและล่างในสายการบังคับบัญชาในองค์กร ซึ่งก็หมายความว่าไม่ว่างานจะเป็นอะไร ไม่ใช่เพียงการทำในวิถีทางออกแบบในวันนี้เท่านั้น ทว่าเพื่อวางแผนวิถีทางที่ต้องทำในอนาคต เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความกระจ่างชัดสำหรับหน้าที่เล็กๆ น้อยๆ และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ ดังนั้นการสร้างสรรค์เงื่อนไขที่ให้อำนาจแก่ผู้คนรอบๆ トラบโดที่มีผู้นำในระดับสูงสุดขององค์กรซึ่งให้วิสัยทัศน์โดยรวมแก่ผู้คนเพื่อที่ผู้คนเหล่านั้นจะสามารถเชื่อมไปสู่วิสัยทัศน์ที่เล็กกว่า ก็จะมีผู้คนที่แตกต่างกันในระดับบนและล่างขององค์กรที่เล่นในบทบาทผู้นำอยู่ในทีมเดียวกัน สิ่งที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานก็คือการผลักดันให้พวกเขาออกไปริเริ่มทำงานและเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพให้ได้มากที่สุด

วัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) เป็นระบบของค่านิยมร่วม ความเชื่อ และอุปนิสัยภายในองค์การที่มีผลต่อโครงสร้างที่เป็นทางการ เพื่อกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรม (Behavioral norms) เมื่อเริ่มทำงานพนักงานต้องเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานขององค์การที่เขาเข้ามาทำงานใหม่ รวมทั้งเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การที่แสดงถึงค่านิยมและมาตรฐานซึ่งมีขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เป็นการกำหนดทิศทางทั้งหมดขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลบริษัท จัดสรรทรัพยากร ตัดสินใจโครงสร้างขององค์การ สร้างระบบที่ต้องนำมาใช้ตัดสินบุคคลที่จะจ้าง ความเหมาะสมของงานและพนักงาน รวมทั้งการให้รางวัล วัฒนธรรมยังตัดสินเกี่ยวกับสิ่งที่บริษัทให้คำจำกัดความว่าเป็นอุปสรรคและโอกาส ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์และต้องแสดงบทบาทในการสร้างรูปแบบวัฒนธรรมขององค์การ

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การดังที่กล่าวไว้ข้างต้นและสภาพการแข่งขันอย่างรุนแรงในปัจจุบันของธุรกิจการให้บริการด้านวิศวกรรมกระบวนการสำหรับอุตสาหกรรม ด้านน้ำมันและก๊าซ ด้านปิโตรเคมีและธุรกิจทางด้านพลังงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก ทำให้บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทำการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในบริษัทอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสูงในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ ซึ่งฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ได้พยายามกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทั้งทางด้านบุคลากร กระบวนการทำงาน และวิถีปฏิบัติภายในบริษัทฯ เพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการ และสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความพยายามในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของบริษัทฯ ยังคงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรซึ่งส่วนหนึ่งอาจส่งผลมาจากวัฒนธรรมองค์การบางอย่างที่ไม่เอื้ออำนวยให้บริษัทฯ ปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันเป็นวิศวกรอาวุโสของบริษัทฯ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงทัศนะของพนักงานบริษัทฯ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบใด ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทฯ ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์การในด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงทัศนะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ต่อวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้านได้แก่ การเน้นรายละเอียด การเน้นผลงาน การเน้นบุคลากร การเน้นการทำงานเป็นทีม การเน้นการแข่งขันและการเอาชนะ การเน้นความมั่นคงและการเน้นทางด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้านได้แก่ การเน้นรายละเอียด การเน้นผลงาน การเน้นบุคลากร การเน้นการทำงานเป็นทีม การเน้นการแข่งขันและการเอาชนะ การเน้นความมั่นคงและการเน้นทางด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ผลของการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะตลอดจนใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
2. ผู้บริหารสามารถนำความรู้เกี่ยวกับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารเพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กร
3. ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเข้าใจเกี่ยวกับทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร เพื่อที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผลของการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในอนาคต

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปี 2546 รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 320 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากร

จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดจำนวน 320 คน จากสูตรกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Definite Population) (สุปัญญา ไชยชาญ. 2543 : 95) โดยกำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (ร้อยละ 5)

$$n = \frac{N}{1 + NE^2}$$

โดยที่ n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือจำนวนประชากรทั้งหมด
 E คือความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$\begin{aligned}\text{จากสูตร จะได้ว่า } n &= \frac{320}{1 + 320(0.05)^2} \\ &= 177.78\end{aligned}$$

จากการคำนวณตามสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 178 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากจำนวนประชากร 320 คน จะได้ตัวแทนประชากรของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชันแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 178 คน และบวกเพิ่มอีก 10% เพื่อให้ครอบคลุมการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมเท่ากับ 196 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในที่นี้หมายถึงพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชันแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตัวแปรอิสระ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น

1.1. เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1. เพศชาย

1.1.2. เพศหญิง

1.2. อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ

1.2.1. 20 – 29 ปี

1.2.2. 30 – 39 ปี

1.2.3. 40 – 49 ปี

1.3. วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

1.3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2. ปริญญาตรี

1.3.3. สูงกว่าปริญญาตรี

1.4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ

1.4.1. น้อยกว่า 1 ปี

1.4.2. 1 – 3 ปี

1.4.3. 4 – 6 ปี

1.4.4. 7 – 9 ปี

1.4.5. 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทักษะของพนักงานต่อวัฒนธรรมองค์การโดยจำแนกตัวแปรตาม ดังนี้

2.1. วัฒนธรรมองค์การ แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail)
- 2.1.2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation)
- 2.1.3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation)
- 2.1.4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation)
- 2.1.5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness)
- 2.1.6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability)
- 2.1.7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึงพนักงานของบริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (สาขาประเทศไทย) ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ.2546

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึงคุณสมบัติประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับพนักงานผู้นั้น ณ เวลาปัจจุบัน ซึ่งได้แก่

- 2.1. เพศ หมายถึงเพศชายหรือเพศหญิง
- 2.2. อายุ หมายถึงอายุปัจจุบันของพนักงานนับเป็นปี
- 2.3. วุฒิการศึกษา หมายถึงระดับการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันของพนักงาน
- 2.4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึงระยะเวลาเริ่มตั้งแต่เริ่มทำงานกับบริษัทฯ จนถึงปัจจุบันนับเป็นปี

3. ทักษะ หมายถึงการแสดงออกถึงความรู้สึกรู้สึก ความคิด และความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเฉพาะ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณา ซึ่งการแสดงทักษะอาจมีลักษณะที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

4. วัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) หมายถึงระบบของค่านิยมร่วม ความเชื่อและอุปนิสัยภายในองค์การที่มีผลต่อโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์การและกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรมขององค์การ โดยแบ่งเป็น 7 ด้านได้แก่

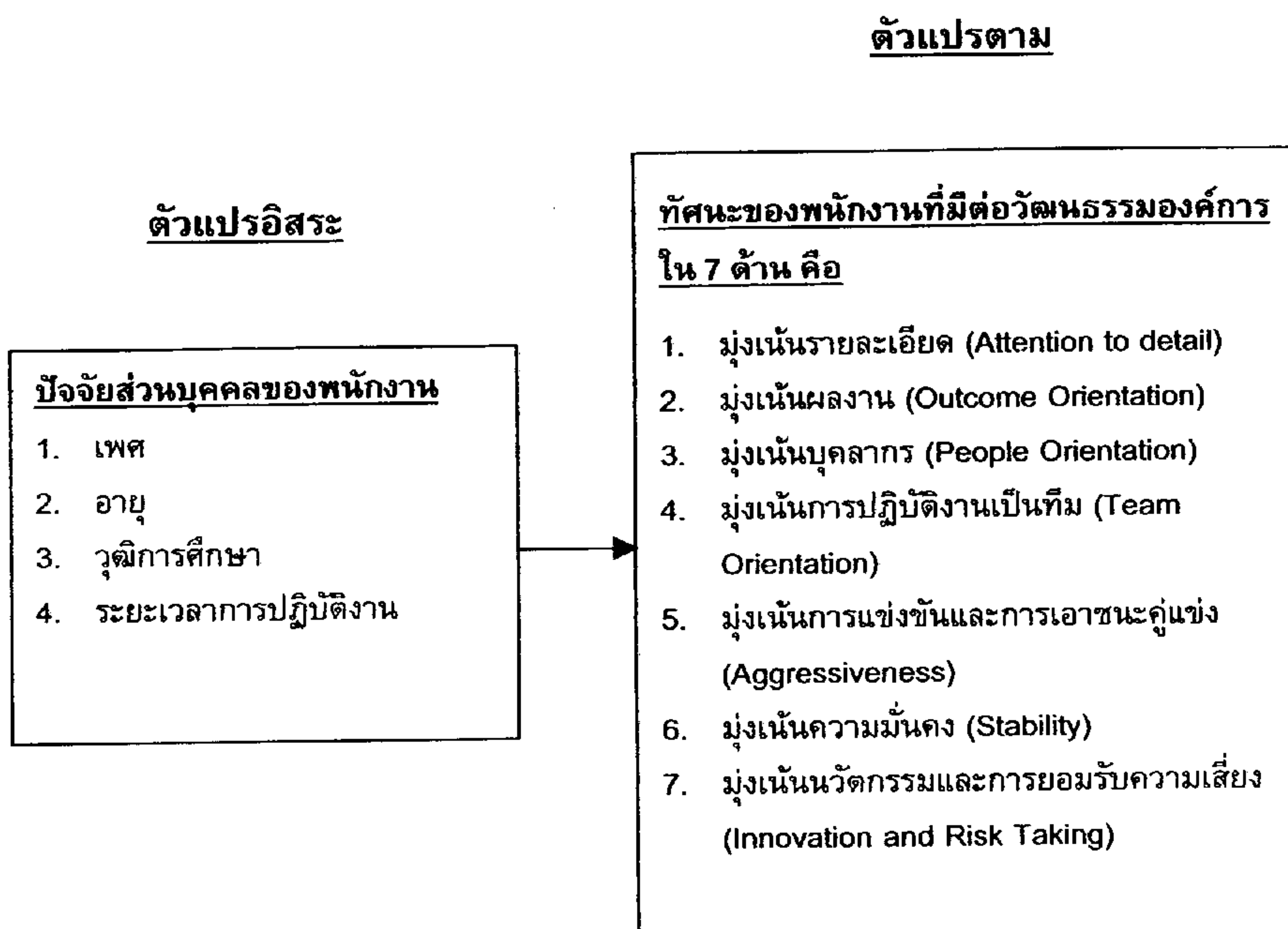
- 4.1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียด
- 4.2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน หมายถึงระดับของการที่องค์การให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
- 4.3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อนักงานภายในองค์การมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร
- 4.4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึงระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

4.5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ หมายถึงการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ

4.6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

4.7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง หมายถึงระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษวิจัยเกี่ยวกับทักษะของพนักงานต่อวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาบริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (สาขาประเทศไทย) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกตามลำดับขั้นตอนดังแสดงต่อไปนี้

1. โครงสร้างและการดำเนินงานของบริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (สาขาประเทศไทย)
2. นิยามและความหมายของวัฒนธรรม
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
4. แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โครงสร้างและการดำเนินงานของบริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (สาขาประเทศไทย)

ความเป็นมา

ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ เป็นบริษัทนานาชาติ ซึ่งมีบริษัทในเครืออยู่ในหลายประเทศ มีสำนักงานใหญ่คือ บริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ คอร์ปอเรชั่น ตั้งอยู่ที่ เมืองเพอร์รีวิลล์ รัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นศูนย์กลางควบคุมสาขาทั่วโลก และบริษัทฯ ยังตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องสนองตอบในทางสร้างสรรค์ต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาด ด้วยจุดมุ่งหมายนี้จึงนำไปสู่การสำรวจแสวงหาโอกาสทางธุรกิจที่จะมีคุณประโยชน์และพัฒนาความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ยอมรับ

ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ จัดทะเบียนการค้าเป็น บริษัทโฮลดิ้ง ณ เมือง เรดดิง ประเทศสหราชอาณาจักร อังกฤษ ชื่อบริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ เอ็นเนอयी ลิมิเตด(FWEL) ซึ่งตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองเรดดิง โดยให้งานบริการครบวงจรในอุตสาหกรรมการผลิต มีสำนักงานสาขาที่เมือง กลาสโกว์ และทีไซด์ ซึ่งสำนักงานเหล่านี้สามารถบริหารโครงการต่างๆ ได้อย่างอิสระ หรืออาจจะร่วมบริหารกับสำนักงานใหญ่ การดำเนินกิจการในประเทศไทยได้รับการอุดหนุน และอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานใหญ่ บริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ เอ็นเนอयी ลิมิเตด ณ เมืองเรดดิง

ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ทำธุรกิจในประเทศไทย ตั้งแต่ ค.ศ. 1969 และได้จัดตั้งสำนักงานสาขาประเทศไทยเป็นการถาวร คือ บริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (FWIC) เมื่อปี ค.ศ. 1992 กิจการของบริษัทฯ ครอบคลุมงานบริการด้านวิศวกรรม การจัดหา และการก่อสร้าง และเสริมให้กับ FWEL ที่เมืองเรดดิง บริษัทฯ จัดทะเบียนประกอบธุรกิจในประเทศไทยภายใต้สนธิสัญญาความร่วมมือระหว่างราชอาณาจักรไทยและสหรัฐอเมริกา นั่นคือไม่ต้องได้รับอนุญาตเป็นการเฉพาะสำหรับงานโครงการ

บริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (สาขาประเทศไทย) มีการบริหารงานอยู่ในรูปแบบของคณะบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้จัดการทั่วไป และผู้จัดการตามสายงานต่างๆ โดยมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 320 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนพนักงานของบริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น

ตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน
Project Management and Engineering/QA	28
Project Control	27
Process Design	11
Specialist Engineering	69
Technician	86
Material Management	16
Construction	12
Other Technical Staff	13
Total Technical Resource	262
Total Non Technical Resource	58
Total Employee	320

2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545:165-166)

ปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ นอกจากการรวมกลุ่มกันเป็นสังคมแล้วยังต้องอาศัยวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง สังคมกับวัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมาก และผสมผสานกลมกลืนกันจนแทบจะเป็นสิ่งเดียวกัน

2.1 ความเป็นมาของคำว่า "วัฒนธรรม" (สนธยา พลศรี. 2545:166)

คำว่า "วัฒนธรรม" ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า "Culture" และ "Cultural" มีรากศัพท์มาจากคำภาษาฝรั่งเศส ซึ่งดัดแปลงมาจากภาษาละตินว่า "Cultura" (กรมศิลปากร. 2542 : 17) แปลว่า การเพาะปลูก และบำรุงให้เจริญงอกงาม (ณรงค์ เส็งประชา. 2541 : 46) ซึ่งกลุ่มเกษตรกรในทวีปยุโรปใช้มาแต่เดิม ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นความเจริญทางด้านต่างๆ ของมนุษย์ (กรมศิลปากร. 2542 : 37)

ในภาษาไทยครั้งแรก "พระมหาพรหม" แห่งวัดมหาธาตุได้ใช้คำว่า "ภูมิธรรม" แต่พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนคราธิปพงศ์ประพันธ์ ทรงเล็งเห็นว่าเป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างคงที่ ควรใช้คำที่มีความหมายในลักษณะเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทรงใช้คำว่า "วัฒนธรรม" แทน (กรมศิลปากร. 2542 : 19) โดยนำคำภาษาบาลีมารวมกับคำภาษาสันสกฤต คือ "วัฒนธรรม" มาจากคำว่า "วฒฺ" ในภาษาบาลี แปลว่าความเจริญงอกงามและ "ธรรม" มาจากคำว่า "ธม" ในภาษาสันสกฤต แปลว่า สภาพที่เป็นอยู่จริง รวมความแล้วหมายถึง สภาพที่แสดงถึงความเจริญงอกงามหรือความมีระเบียบวินัย และนำมาใช้ในทางราชการครั้งแรกในพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2483 และนิยมใช้สืบต่อมาจนถึงทุกวันนี้ (คณะกรรมการจัดทำหนังสือวิถีสไทย สถาบันราชภัฏเชียงใหม่. 2543 : 57)

2.2 ความหมายของวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545:166-167)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ “วัฒนธรรม” ไว้หลายท่านทั้งความหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนี้

เลียวนาร์ด บรูม และ ฟิลิป เซลซนิกซ์ (Broom and Selznick. 1969 : 53 – 55 อ้างถึงในสุพัตรา สุภาพ. 2542 : 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” เป็นมรดกทางสังคมที่ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ประเพณีและความชำนาญที่มนุษย์ได้มาในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม

เลสลี เอ. ไวท์ (Leslie A. White) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือปรากฏการณ์ที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบประกอบด้วยกรกระทำ (แบบแผนของพฤติกรรม) วัตถุ (เครื่องมือเครื่องใช้หรือสิ่งที่ใช้สร้างเครื่องมือเครื่องใช้) ความคิด (ความเชื่อ ความรู้) และความรู้สึก (เจตคติ ค่านิยม) ที่แสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจน วัฒนธรรมเป็นผลมาจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์และมีลักษณะชัดเจน ดังนั้นจึงสามารถถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปสู่คนอื่นได้ง่าย (จำนง อติวัฒนสิทธิ์ และคนอื่นๆ . 2540 : 15)

เอ็ดเวิร์ด บี. ไทเลอร์ (Edward B. Tylor) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ของสังคมและสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการใช้สิ่งนั้นๆ วัฒนธรรมนั้นๆ เพื่อเป็นมรดกแก่ชนรุ่นต่อไป (Horton and Hunt . 1976 : 46 อ้างถึงในณรงค์ เส็งประชา. 2541 : 46)

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524 : 101) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า “วัฒนธรรม” เป็นชื่อรวมสำหรับแบบอย่างของพฤติกรรมทั้งหลายที่ได้มาทางสังคม และที่ถ่ายทอดกันไปตามทางสังคมโดยอาศัยสัญลักษณ์ วัฒนธรรมจึงเป็นชื่อสำหรับสัมฤทธิ์ผลที่เด่นชัดทั้งหมดของกลุ่มมนุษย์ รวมทั้งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ เช่น ภาษา การทำเครื่องมือ อุตสาหกรรม ศิลป วิทยาศาสตร์ กฎหมาย การปกครอง ศิลธรรมและศาสนา กับรวมถึงอุปกรณ์ที่เป็นวัตถุหรือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งแสดงรูปแบบแห่งสัมฤทธิ์ผลทางวัฒนธรรม และทำให้ลักษณะวัฒนธรรมทางปัญญาสามารถยังผลเป็นประโยชน์ใช้สอยได้ เช่น อาคาร เครื่องมือ เครื่องจักรกล เครื่องมือสื่อสาร ศิลปวัตถุ เป็นต้น

ความหมายของ “วัฒนธรรม” นี้ในทางวิชาการแตกต่างๆ ไปจากความหมายสามัญที่ใช้กันทั่วไป เพราะหมายถึงทุกสิ่งที่ยอมรับมาจากการคมนาคม สื่อสารระหว่างกัน อันรวมทั้งภาษา ธรรมเนียม ประเพณี และสถาบันต่างๆ เนื่องจากไม่เคยปรากฏมีมนุษย์กลุ่มไหนที่ไร้ภาษา ธรรมเนียม ประเพณี และสถาบัน วัฒนธรรมจึงเป็นลักษณะเด่นชัดและสากลสำหรับมนุษย์ทั้งมวล

สุริวงศ์ พงศ์ไพบูลย์ (กรมศิลปากร. 2542 : 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือ แนวทางแห่งการแสดงออกวิถีชีวิตทั้งปวงซึ่งอาจเริ่มจากตัวเอกชนหรือคณะบุคคลคิดขึ้นหรือกระทำขึ้นเป็นต้นแบบ แล้วต่อมากลุ่มส่วนใหญ่ของกลุ่มชนยอมรับมาสืบทอด จนกระทั่งสิ่งนั้นส่งผลให้เกิดเป็นนิสัยในการคิด การเชื่อถือและการกระทำของคนส่วนใหญ่แห่งกลุ่มชนนั้นๆ

เจลิยว บุรีภักดี (กรมศิลปากร. 2542 : 20) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือ วิถีชีวิตทุกด้านของคนทั้งมวลในสังคม ซึ่งหมายถึง วิธีกระทำการต่างๆ ทุกอย่างทั้งหมดทั้งสิ้น นับตั้งแต่วิถีกิน วิถีอยู่ วิถีแต่งกาย วิถีทำงาน วิถีพักผ่อน วิถีแสดงอารมณ์ วิถีสื่อความ วิถีจราจรและขนส่ง วิถีอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ตลอดจนวิถีแสดงความสุขทางใจ และหลักเกณฑ์การดำเนินชีวิตทั้งเครื่องมือเครื่องใช้หรือวัตถุสิ่งของต่างๆ ที่นำมาใช้เพื่อการเหล่านั้นก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ไม่ว่าสิ่งของเหล่านั้นจะเป็นสิ่งที่นำมาจากธรรมชาติหรือคิดค้นประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ก็ตาม

ณรงค์ เสียงประชา (2541 : 47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” ในทางสังคมวิทยา หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตแบบแผนแห่งพฤติกรรมและบรรดาผลงานทั้งมวลที่มนุษย์ได้สร้างสรรค์ขึ้น ตลอดจนความคิดความเชื่อและความรู้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ การสร้างสมของมนุษย์และสามารถถ่ายทอดกันได้จากสังคมหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง จากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนรุ่นต่อไป และสรุปไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือ ทุกสิ่งทุกอย่างทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุซึ่งมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อนำเอามาใช้ช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสังคม

สุพัตรา สุภาพ (2542 : 85) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” มีความหมายครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่งที่ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ศิลป ศิลปกรรม กฎหมาย ประเพณี วิทยาการ และทุกสิ่งทุกอย่างที่คิดและทำในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม

เสาวคนธ์ สุดสวาท (จำนง อติวัฒนสิทธิ์ และคนอื่นๆ. 2540 : 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” เป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของสังคมหนึ่งได้ยึดถือเป็นแบบแผนของชีวิตร่วมกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเสมือนเครื่องหมายหรือตราประจำกลุ่มที่คนอื่นเห็นแล้วรู้ได้ทันที เช่น ภาษา เครื่องแต่งกาย ขนบธรรมเนียมประเพณีที่เหมือนๆ กัน สำหรับคนในกลุ่มนั้น จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วอาจจำแนกความหมายของ “วัฒนธรรม” ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายโดยรูปศัพท์ และความหมายของกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ ดังนี้

ความหมายโดยรูปศัพท์ เป็นการกำหนดความหมายโดยแปลความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม” ทั้งจากภาษาอังกฤษและภาษาไทย ซึ่งสรุปได้ว่า หมายถึง “ความดีงาม ความเจริญก้าวหน้า สิ่งที่ได้รับการปรุ้งแต่งให้ดีแล้ว เจริญแล้วเป็นที่ยอมรับมาเป็นเวลานานแล้ว”

ความหมายของกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ เป็นความหมายที่นักวิชาการสาขาวิชาต่างๆ ในกลุ่มสังคมศาสตร์ได้กำหนดไว้ ซึ่งสรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง “สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นและกลายเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นมรดกแห่งสังคมและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสะดวกสบาย”

2.3 ลักษณะของวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545:169)

วัฒนธรรมมีลักษณะสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ไม่ใช่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์และสังคม
2. เป็นผลรวมของแบบแผนในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิตหลายๆ ประการของมนุษย์
3. เป็นของสังคมส่วนรวม ไม่ใช่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น
4. เป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์และสังคม ซึ่งต้องมีในทุกๆ สังคม มนุษย์และสังคมไม่สามารถดำรงอยู่ได้ถ้าปราศจากวัฒนธรรม
5. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยการขัดเกลาทางสังคมและการถ่ายทอดด้วยภาษาและสัญลักษณ์ต่างๆ ด้วยคุณภาพของมนุษย์ที่เหนือกว่าสัตว์โลกชนิดอื่นๆ
6. เป็นมรดกทางสังคม ที่คนรุ่นหนึ่งถ่ายทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง
7. เป็นรูปแบบพฤติกรรมในอุดมคติและบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งบุคคลต้องปฏิบัติตาม

8. เป็นสิ่งที่อยู่เหนืออินทรีย์ (Superorganic) คือ สามารถเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับตัวเองได้ด้วยการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ขึ้น ซึ่งจะมีเพียงมนุษย์เท่านั้น ส่วนสัตว์อื่นจะมีลักษณะอยู่ใต้อินทรีย์ คือจะอาศัยการถ่ายทอดทางสายโลหิต หรือกรรมพันธุ์และสัญชาตญาณ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับตัวเองได้ แต่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ลักษณะเช่นนี้ทำให้มนุษย์รู้จักการเรียนรู้และทำให้ชีวิตอยู่รอดได้ทั้งทางกายภาพและสังคม

9. ในแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมทั้งส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกันออกไป ไม่ใช่มีส่วนตัวส่วนหนึ่งเพียงส่วนเดียวเท่านั้น

10. เป็นสิ่งที่ไม่คงที่แต่เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คือ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมนุษย์เอง เพื่อให้เหมาะสมกับแบบแผนในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรม (สนธิยา พลศรี. 2545:170-171)

โดยทั่วไปวัฒนธรรมมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ

1. องค์วัตถุ (Material) ทั้งที่เป็นเครื่องมือและสัญลักษณ์ (Instrumental and Symbolic Objects) หมายถึง วัฒนธรรมในด้านวัตถุที่มีรูปร่างสามารถจับต้องได้ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ภาพเขียน สิ่งก่อสร้างต่างๆ และการสร้างสัญลักษณ์หรือเครื่องหมายต่างๆ เช่น ภาษาและการสื่อความหมายต่างๆ เป็นต้น
2. องค์การหรือสมาคม (Organization หรือ Association) หมายถึง วัฒนธรรมในส่วนของการจัดระเบียบเป็นองค์การหรือสมาคม มีโครงสร้างซึ่งสามารถมองเห็นได้ มีระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ รวมทั้งระเบียบวิธีประเพณีปฏิบัติขององค์การหรือสมาคมนั้นๆ เช่น สถาบันทางสังคมต่างๆ กลุ่มหรือองค์การต่างๆ เช่น สหภาพ สมาคม ชมรม บริษัท เป็นต้น
3. องค์พิธีหรือพิธีการ (Usage หรือ Ceremony) หมายถึง วัฒนธรรมในส่วนของพิธีหรือพิธีการต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นนับตั้งแต่การเริ่มต้นของชีวิต คือการเกิดจนกระทั่งตาย เช่น พิธีรับขวัญเด็ก พิธีโกนจุก หรือพิธีบวชนาค พิธีแต่งงาน พิธีงานศพ การแต่งกาย มารยาททางสังคมต่างๆ เป็นต้น ซึ่งพิธีเหล่านี้ได้จัดกระทำขึ้นเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งพิธีการต่างๆ ที่สังคมกำหนดขึ้น
4. องค์คติหรือมโนทัศน์ (Concepts) หมายถึง วัฒนธรรมในด้านความคิด ความเชื่อและอุดมการณ์ต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับมาจากคำสอนทางศาสนา เช่น ความเชื่อในเรื่องบาปบุญ ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม ความเชื่อในพระเจ้า รวมทั้งการมีอุดมการณ์ทางการเมือง เป็นต้น

สุพิศวง ธรรมพินธา (2543 : 57) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. วัฒนธรรมส่วนความคิด (Idea Cultural) หรือวัฒนธรรมส่วนจิตใจ (Mental Cultural) หรือวัฒนธรรมส่วนซ่อนเร้น (Convent Cultural) หรือวัฒนธรรมส่วนที่อยู่ภายใน (Implicit Cultural) คือ แบบแผนพฤติกรรมส่วนที่มองไม่เห็นโดยตรงแต่ซ่อนอยู่ภายใน เช่นความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น
2. วัฒนธรรมส่วนการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavioral Cultural) หรือวัฒนธรรมส่วนที่เปิดเผย (Overt Cultural) คือ แบบแผนพฤติกรรมส่วนที่แสดงออกในรูปการกระทำร่วมกันอย่างมีระเบียบพิธีหรือบรรทัดฐานและสถาบันทางสังคมนั่นเอง
3. วัฒนธรรมส่วนที่เป็นวัตถุ (Material Cultural) คือ ส่วนของวัฒนธรรมที่มองเห็นเป็นวัตถุสิ่งของ เช่น แบบของการก่อสร้าง แบบของเครื่องมือเครื่องใช้ แบบของศิลปะแขนงต่างๆ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติของประเทศไทย (กรมศิลปากร. 2542 : 42) แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. สังคม คือ ระเบียบแบบแผน ค่านิยม ศีลธรรม จริยธรรมต่าง ๆ
2. การเมืองหรือจิตใจ คือความรู้สึกนึกคิดของผู้คน การเมืองการปกครองต่าง ๆ
3. เศรษฐกิจหรือวัตถุ คือ ผลผลิตทางเศรษฐกิจ ศิลป และอุตสาหกรรมต่าง ๆ

2.5 ประเภทของวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545:171-178)

การแบ่งประเภทของวัฒนธรรมมีลักษณะเช่นเดียวกับการใช้ความหมายของวัฒนธรรม คือ มีการแบ่งโดยใช้หลักเกณฑ์หรือแนวทางหลายประการ จึงทำให้ประเภทของวัฒนธรรมแตกต่างกันออกไป หลักเกณฑ์หรือแนวทางในการแบ่งที่สำคัญ คือ การแบ่งตามความหมาย การแบ่งตามยุคสมัยของวัฒนธรรม การแบ่งตามลักษณะของวัฒนธรรม การแบ่งตามอุดมคติ การแบ่งตามระดับของวัฒนธรรม การแบ่งตามบริเวณวัฒนธรรม การแบ่งตามเนื้อหาของวัฒนธรรม การแบ่งของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ การแบ่งตามลักษณะหน้าที่ การแบ่งตามปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่นและชาติ การแบ่งตามฐานันดรของสังคมไทย และการแบ่งตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2495 ของประเทศไทย

การแบ่งตามความหมายของวัฒนธรรม

เป็นการแบ่งโดยอัลเฟรด โครเบอร์ (Alfred Kroeber) และไคลด์ คลักโห์น (Clyde Kluckhohn) ด้วยการรวบรวมจากความหมายของวัฒนธรรมถึง 175 ความหมาย (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคนอื่น ๆ. 2540 : 16) ได้แบ่งวัฒนธรรมเป็น 2 ประเภทคือ

1. ทุกสิ่งทุกอย่าง ที่รวมเอาความรู้ ความเชื่อ ศิลป ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี ความสามารถ และนิสัยอื่น ๆ ที่มนุษย์ได้มาในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม เรียกว่าเป็นความเห็นแบบ Totalist view
2. ระบบความคิดหรือระบบความรู้และความเชื่อ ที่สมาชิกในสังคมได้รับรู้ มีประสบการณ์และตัดสินใจในรูปของการกระทำร่วมกัน

การแบ่งของนักประวัติศาสตร์และนักโบราณคดี (กรมศิลปากร. 2542 : 51)

นักประวัติศาสตร์และนักโบราณคดีแบ่งวัฒนธรรมตามหลักฐานทางประวัติศาสตร์และโบราณคดีที่ค้นพบออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. วัฒนธรรมก่อนประวัติศาสตร์ (Prehistory) เป็นวัฒนธรรมของมนุษย์ที่ตั้งถิ่นฐานเป็นครั้งแรก สืบต่อมาจนกระทั่งมีการบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมในยุคหิน ยุคโลหะ และยุคเหล็ก
2. วัฒนธรรมกึ่งประวัติศาสตร์ (Protohistory) เป็นวัฒนธรรมของคนในสังคมใดสังคมหนึ่งที่คนอื่นเดินทางผ่าน หรือได้บันทึกเรื่องราวเอาไว้ทั้งโดยทางตรงหรือโดยการกล่าวถึงคนเหล่านั้น แต่คนในสังคมนั้นยังไม่สามารถบันทึกเรื่องราวของตนเอง
3. วัฒนธรรมยุคประวัติศาสตร์ (History) เป็นวัฒนธรรมที่คนในสังคมได้บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งเรื่องราวเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและวิถีชีวิตต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น วัฒนธรรมยุคโบราณ ยุคกลาง และยุคใหม่ ตามยุคสมัยของประวัติศาสตร์

การแบ่งของนักสังคมวิทยาและนักมานุษยวิทยา (กรมศิลปากร. 2542 : 51 – 52)

แบ่งวัฒนธรรมตามพฤติกรรมของคนในสังคมออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. วัฒนธรรมยุคดึกดำบรรพ์หรือสังคมโบราณ (Savaging) เป็นวัฒนธรรมแบบดึกดำบรรพ์เร่ร่อนหาอาหารและที่อยู่อาศัยเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้มีชีวิตรอดเช่นเดียวกับสัตว์อื่นๆ โดยอพยพเป็นกลุ่มไปตามทำเลที่มีอาหาร อากาศอบอุ่น ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเร่ร่อนไปตามหุบเขาลำเนาไพร ไม่ได้ตั้งถิ่นฐานอย่างถาวร

2. วัฒนธรรมยุคปฏิวัติการเกษตรกรรม (Agricultural Revolution) เป็นวัฒนธรรมที่มนุษย์รู้จักประดิษฐ์เครื่องมือทางการเกษตรและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ด้วยเหล็กสามารถตั้งถิ่นฐานเป็นหลักแหล่งในบริเวณที่อุดมสมบูรณ์ การเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพที่สำคัญ นับว่าเป็นการพัฒนาวิถีชีวิตครั้งยิ่งใหญ่ทั้งศาสนาและความเชื่อต่างๆ ตลอดจนการจัดระบบสังคมให้เป็นระเบียบแบบแผน

3. วัฒนธรรมยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เริ่มด้วยการนำพลังไอน้ำมาใช้กับเครื่องจักรกลต่างๆ แล้วพัฒนาเป็นเครื่องกลที่ใช้พลังงานจากน้ำมันที่มีอยู่ตามธรรมชาติ การคิดค้นต่างๆ ทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำมาผลิตสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในทวีปยุโรป โดยเฉพาะประเทศอังกฤษเป็นผู้นำในการปฏิวัติอุตสาหกรรมมาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 18 การผลิตในระบบอุตสาหกรรมต้องใช้ที่ดิน วัตถุดิบ แรงงาน และตลาดเป็นจำนวนมาก ต้องใช้การคมนาคมขนส่งที่ทันสมัย กลไกการบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผลของการปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของมนุษย์ครั้งใหญ่ เช่น การผูกขาดทางการค้า การล่าอาณานิคม การเกิดสงครามโลกครั้งที่หนึ่งและครั้งที่ 2 การเกิดสงครามเย็น การเกิดและการขยายตัวของเมืองและวัฒนธรรมแบบเมือง เป็นต้น

4. วัฒนธรรมในยุคสารสนเทศ (Information) หรือยุคโลกาภิวัตน์(Globalization) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในปลายทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา โดยสหรัฐอเมริกาและรัสเซียได้พัฒนาการคมนาคมสื่อสารทางอวกาศจนสามารถพัฒนากระบวนการสื่อสารได้ทันสมัยและทั่วโลก ทำให้ประเทศที่เจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีจะผลักดันให้วัฒนธรรมของโลกไหลไปตามกระแสของเครื่องมือสื่อสารและนำไปสู่สังคมวัฒนธรรมของการช่วงชิงผลประโยชน์ในทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมแบบใหม่

การแบ่งตามยุคสมัยของวัฒนธรรม

เป็นการแบ่งวัฒนธรรมตามยุคสมัยหรือช่วงเวลาที่เกิดขึ้น (กรมศิลปากร.2542:39) โดยใช้หลักเกณฑ์คล้ายคลึงกับการแบ่งของนักประวัติศาสตร์และนักโบราณคดี ซึ่งองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ยอมรับ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมในอดีตหรือมรดกทางวัฒนธรรม (Past Cultural หรือ Cultural Heritage) ได้แก่ เรื่องราวของมนุษย์ในอดีตทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ตั้งแต่วัฒนธรรมยุคก่อนประวัติศาสตร์สืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน

2. วัฒนธรรมร่วมสมัยหรือวัฒนธรรมปัจจุบัน (Cultural Life หรือ Living Cultural) ได้แก่ วิถีชีวิตของมนุษย์ สิ่งที่ใช้สอย และใช้ในการดำรงชีวิต การพัฒนาสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ

การแบ่งตามลักษณะของวัฒนธรรม

เป็นการแบ่งวัฒนธรรมตามลักษณะของวัฒนธรรมได้มีผู้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็นประเภทต่างๆ ไว้ดังนี้

พอล บี. ฮอร์ตัน และเชสเตอร์ แอล. ฮันท์ (Horton & Hunt.1980:60-61 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2538 : 102) แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม ได้แก่ สิ่งของหรือวัตถุที่มนุษย์ผลิตหรือสร้างขึ้นมา เช่น เครื่องมือ รถยนต์ สิ่งก่อสร้าง อาคาร บ้านเรือน โทรศัพท์ เป็นต้น
2. วัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ (Non-Material Cultural) เป็นวัฒนธรรมที่ไม่ใช่รูปธรรม กล่าวคือ เป็นนามธรรม ได้แก่ ภาษาถ้อยคำที่ใช้พูด ความคิด ค่านิยม ประเพณี ความเชื่อที่มนุษย์ยึดถือเกี่ยวกับศาสนา ลัทธิการเมือง วัฒนธรรมประเภทนี้บางครั้งรวมเอาการแข่งขันกีฬา (Rule of the Game) ความชำนาญของผู้เล่นหรือผู้แข่งขัน แนวความคิดเกี่ยวกับยุทธวิธีของผู้แข่งขัน รวมทั้งพฤติกรรมที่เป็นที่มาของผู้แข่งขันและผู้ดูแลการแข่งขันไว้ด้วย

อมรา พงศาพิชญ์ (คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540:25-30) แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมในลักษณะขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือธรรมเนียม คือ ข้อตกลงอย่างไม่เป็นทางการร่วมกันของสมาชิกในสังคม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่คนรุ่นหลังเรียนรู้และสืบทอดมาจากคนรุ่นก่อน เช่น การถอดรองเท้าก่อนเข้าบ้าน การแสดงความเคารพผู้อาวุโสกว่า การทำบุญขึ้นบ้านใหญ่ ประเพณีในเทศกาลต่างๆ เป็นต้น ส่วนความเชื่อ หมายถึง ความเชื่อทางศาสนาหรือความเชื่อในสิ่งที่มีอำนาจเหนือมนุษย์ เช่น สิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่างๆ ภูตผีปิศาจ ประมุขเจ้าที่ เป็นต้น ความเชื่อดังกล่าวมีความสำคัญมากต่อวัฒนธรรม เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดขนบธรรมเนียมประเพณีและพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม
2. วัฒนธรรมในลักษณะสิ่งประดิษฐ์และสถาปัตยกรรม ทั้งวัฒนธรรมที่ค้นพบสมัยก่อนประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุต่างๆ

โรเบิร์ต ไบรสเตอร์ท์ (Bierstedt.1970:194 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2538 : 102) เสนอแนะว่าความแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมทางด้านวัตถุ ดังได้กล่าวมาแล้ว
2. วัฒนธรรมทางด้านความคิด ได้แก่ ความจริงทางวิทยาศาสตร์ ความเชื่อทางศาสนา เรื่องลึกลับ นิยายปรัมปรา วรรณคดี สุภาษิต เป็นต้น
3. วัฒนธรรมทางด้านบรรทัดฐาน เป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม เช่น วิถีประชา จารีตและกฎหมาย

การแบ่งตามอุดมคติ กรมศิลปากร (2542 : 36)

ได้แบ่งวัฒนธรรมตามอุดมคติออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมทางจิตใจ (Intangible หรือ Non-Material Cultural) ได้แก่ เรื่องราวความรู้สึกนึกคิด และธรรมเนียมที่จับต้องไม่ได้
2. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Tangible หรือ Material Cultural) ได้แก่ ผลผลิตที่มนุษย์ผลิตออกมาใช้ เช่น บ้านเรือน ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ไม้สอย ศิลปวัตถุประเภทต่าง ๆ

การแบ่งตามระดับของวัฒนธรรม

นักวิจัยและนักวางแผน นิยมแบ่งประเภทของวัฒนธรรมตามระดับของวัฒนธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมท้องถิ่น หมายถึง วัฒนธรรมของประชาชนหรือชาวบ้านโดยทั่วไป โดยประชาชนหรือชาวบ้านสร้างขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของสังคมท้องถิ่น ซึ่งเป็นสังคมย่อย เช่น วัฒนธรรมภาคกลาง วัฒนธรรมอีสาน และวัฒนธรรมปักษ์ใต้ของไทย เป็นต้น
2. วัฒนธรรมประจำชาติ หมายถึง วัฒนธรรมที่รัฐกำหนดและมอบหมายให้คนในชาติประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เช่น การใช้ภาษาไทยกลางเป็นภาษาที่ใช้ในราชการและถือว่าเป็นภาษาประจำชาติ เป็นต้น
3. วัฒนธรรมสากลหรือวัฒนธรรมนานาชาติ หมายถึง วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นจากสังคมอื่น แต่มีความนิยมทั่วไปนานาประเทศ เช่น การแต่งการสากล การเล่นกีฬาและดนตรีสากล เป็นต้น ซึ่งปกติแล้วมีบ่อเกิดจากวัฒนธรรมตะวันตก แต่คนไทยรับเอามาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทย เพราะสังคมไทยเป็นสังคมย่อยสังคมหนึ่งของโลก การที่จะติดต่อกับคนต่างชาติจำเป็นต้องมีการประพฤติปฏิบัติต่อกันอย่างผสมกลมกลืน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2530 : 777)

การแบ่งตามบริเวณวัฒนธรรม

เป็นการแบ่งวัฒนธรรมตามพื้นที่หรือบริเวณทางภูมิศาสตร์ที่มนุษย์อยู่อาศัย (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2523 : 91 – 94) และมีลักษณะเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตน ทำให้มีการยอมรับหรือปฏิเสธวัฒนธรรมใหม่ๆ ในอัตราส่วนเดียวกัน นักสังคมศาสตร์บางคนถือว่าโลกมนุษย์ทั้งโลกเป็นบริเวณวัฒนธรรมแห่งความเป็นมนุษย์ของโลก นอกเหนือไปจากโลกแล้วไม่ใช่บริเวณวัฒนธรรมของมนุษย์ และได้แบ่งบริเวณวัฒนธรรมของมนุษย์ออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. บริเวณวัฒนธรรมตะวันตก (Euro-American Cultural Area) เป็นวัฒนธรรมของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ในซีกโลกตะวันตก คือ ชาวยุโรปและอเมริกาเหนือซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ การใช้ภาษาที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน สภาพสังคมเป็นอุตสาหกรรมและนับถือศาสนาคริสต์ เป็นต้น
2. บริเวณวัฒนธรรมตะวันออก (Oriental Cultural Area) เป็นวัฒนธรรมของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ในซีกโลกตะวันออก คือ ชาวเอเชีย และแอฟริกา ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ มีสภาพเป็นสังคมเกษตรกรรม การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีน้อย เป็นต้น
3. บริเวณวัฒนธรรมระดับชาติ เป็นบริเวณวัฒนธรรมที่ใช้ในความหมายที่แคบลงมา เช่น ไทย จีน ญี่ปุ่น อินเดีย เป็นต้น

4. บริเวณวัฒนธรรมภายในประเทศ เป็นบริเวณวัฒนธรรมที่ใช้ในความหมายแยกย่อยลงไปกว่าระดับชาติ เช่นในประเทศไทยอาจแบ่งออกเป็นบริเวณวัฒนธรรมภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ เป็นต้น

5. บริเวณวัฒนธรรมที่ย่อยลงไปอีก เป็นบริเวณวัฒนธรรมที่แยกย่อยไปจากภูมิภาคต่างๆ เช่น บริเวณวัฒนธรรมของคนเชียงใหม่ ไคราช อูรุษยา สงขลา เป็นต้น

การแบ่งตามเนื้อหาของวัฒนธรรม

เป็นการแบ่งตามเนื้อหาของวัฒนธรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมอุปมัย (Inductive Cultural) เป็นวัฒนธรรมเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ตรรกวิทยา เป็นต้น ซึ่งได้มาด้วยการค้นคว้า ทดลอง ตามวิธีการหาความรู้ความจริงแบบอุปนัย คือ การค้นหาความรู้จากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ แล้วกำหนดเป็นกฎหรือทฤษฎีขึ้น

2. วัฒนธรรมสุนทรีย์ (Aesthetic) เป็นวัฒนธรรมในด้านประณีตงดงาม ซึ่งได้แก่ ศิลปกรรมต่างๆ เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบพิธีกรรม การพักผ่อนหย่อนใจ ระเบียบการติดต่อทางสังคม เป็นต้น

3. วัฒนธรรมบริรักษ์ (Control) เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ใช้ในการควบคุมกลุ่มคน เช่น เครื่องหมายทางราชการ ตราราชการ ธงชาติและสิ่งที่ไม่ใช้วัตถุ เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ ศีลธรรม เป็นต้น

พระยาอนุมานราชธน (กรมศิลปากร. 2542 : 41) ได้แบ่งวัฒนธรรมตามเนื้อหาสาระออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. การดำรงชีพ ได้แก่ วิถีชีวิต การทำมาหากันของประชาชนโดยทั่วไป
2. สังคมและสถาบันสังคม เป็นเรื่องของการอยู่ร่วมกันของคน การแสดงออกในกิจกรรมต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การเมือง การปกครอง เป็นต้น
3. ศาสนา เป็นเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรม จริยธรรม ความเชื่อ ปรัชญา เป็นต้น
4. สุนทรียศาสตร์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความงาม รสนิยม ศิลปกรรมต่างๆ เป็นต้น
5. ภาษา เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร วรรณคดี เรื่องราวของชนเผ่าต่างๆ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติของไทย (ณรงค์ เส็งประชา. 2541 : 51 – 52) แบ่งวัฒนธรรมตามเนื้อหาสาระออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ศิลปกรรม (The Arts) ได้แก่ ภาษา วรรณกรรม การละคร นาฏศิลป์ ดนตรี จิตรกรรม สถาปัตยกรรม ประติมากรรมและศิลปะการแสดงอื่นๆ เป็นต้น
2. มนุษยศาสตร์ (Humanities) ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย การปกครอง ประวัติศาสตร์ โบราณคดี ปรัชญา ศาสนา เป็นต้น
3. การช่างฝีมือ (Practical Craft) ได้แก่ การเย็บปักถักร้อย การแกะสลัก การทอ การจักสาน การทำเครื่องถม เครื่องเงินเครื่องทอง เป็นต้น
4. กีฬาและนันทนาการ (Sports and Recreation) ได้แก่ มวยไทย กระบี่ กระบอง ตะกร้อ การละเล่นพื้นเมือง เป็นต้น
5. คหกรรม (Domestic Arts) ได้แก่ ระเบียบในเรื่องการกินอยู่ มารยาทในสังคม การแต่งกาย การตกแต่งเคหสถาน การดูแลเด็ก เป็นต้น

การแบ่งตามลักษณะหน้าที่

เป็นการแบ่งตามลักษณะการทำหน้าที่ของวัฒนธรรม (ณรงค์ เสงี่ยมประชา. 2541 : 52) แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น
2. วัฒนธรรมเพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม ได้แก่ การเมือง การปกครอง กฎหมาย เป็นต้น
3. วัฒนธรรมเพื่อผลทางจิตใจ ได้แก่ ศาสนา จริยธรรม ค่านิยม เป็นต้น
4. วัฒนธรรมเพื่อความเบิกบานแจ่มใสของชีวิต เช่น สุนทรียภาพต่างๆ เป็นต้น
5. วัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารความรู้ ได้แก่ การศึกษา เป็นต้น

การแบ่งตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2495 ของประเทศไทย

พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2495 (กรมศิลปากร. 2542 : 40) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. คติธรรม คือ ความรู้สึกนึกคิด แบบแผนชีวิต สังคมและประเพณี
2. เนติธรรม คือ กฎหมาย ระเบียบแบบแผน จารีต ประเพณี ศิลปกรรม จริยธรรม
3. วัฒนธรรม คือ สิ่งประดิษฐ์รูปต่างๆ รวมทั้งบ้านเรือน ศิลปกรรม เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ
4. สหธรรม ได้แก่ พิธีกรรม ประเพณี และวิธีการปฏิบัติต่างๆ

ปัจจุบันการแบ่งตามลักษณะของวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ กับวัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ ได้รับความนิยมนำมาใช้โดยทั่วไป เพราะเข้าใจง่ายและครอบคลุมความหมายของวัฒนธรรมทั้งหมด แม้ว่าการแบ่งแบบนี้จะแยกย่อยหรือละเอียดมากกว่าก็ตาม

2.6 สาเหตุของการเกิดวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545:181-182)

มนุษย์เป็นสัตว์โลกชนิดเดียวเท่านั้นที่มีวัฒนธรรม สัตว์อื่นๆ ไม่มีวัฒนธรรม เพราะไม่มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรม สาเหตุที่มนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นได้ เนื่องจากเหตุผลที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. มนุษย์มีสมองที่มีคุณภาพ ทำให้มนุษย์มีความสามารถพิเศษบางประการ คือ ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์วัฒนธรรมขึ้นใช้ในสังคม และความสามารถในการเชื่อมกาลเวลา กล่าวคือ สมองของมนุษย์มีความสามารถในการจดจำและระลึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาแล้วในอดีตได้ ทำให้เกิดความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างอดีตกับปัจจุบัน และเป็นพื้นฐานสำคัญของการไปสู่อนาคตข้างหน้า
2. มนุษย์มีความสามารถในการใช้ปัญญาคิดค้นหาเหตุผล การแสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนจึงไม่ใช่เป็นไปตามสัญชาตญาณ แต่เกิดขึ้นจากกระบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบของสังคมจากคนรุ่นก่อนๆ
3. การไม่หยุดนิ่งของสมองมนุษย์ คือ มนุษย์ชอบคิดในสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ทำให้เกิดความรู้ที่จะสร้างวัฒนธรรมต่างๆ โดยไม่หยุดนิ่ง
4. ความคิดที่จะเอาชนะสิ่งแวดล้อม เพื่อความสะดวกสบายของมนุษย์เอง ทำให้เกิดความรู้ที่จะสร้างสรรค์วัฒนธรรมต่างๆ โดยไม่หยุดยั้ง

5. ความสามารถในการสื่อความหมายและการถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึกต่าง ๆ ให้แก่กันและกัน ได้ เพราะมนุษย์มีภาษาใช้ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ทำให้มนุษย์สามารถสร้างวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้มากมาย
6. ความสามารถในการใช้สิ่งต่าง ๆ แทนแรงงานของมนุษย์เอง ทำให้มีเวลาว่างที่จะคิดสร้างสรรค์วัฒนธรรมต่าง ๆ ขึ้นใช้แทนแรงงานของตน
7. ความต้องการของมนุษย์ที่ไม่สิ้นสุด ทำให้มนุษย์ต้องแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการโดยไม่สิ้นสุดเช่นเดียวกัน จึงทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ๆ ในสังคมมนุษย์เสมอมา
8. อิทธิพลของวัฒนธรรมจากสังคมอื่น การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมจากสังคมหนึ่งไปสู่สังคมอื่นๆ ทำให้เกิดการยอมรับวัฒนธรรมของสังคมอื่นเข้าไปใช้ในสังคมของตน
9. การขยายตัวของสังคม เมื่อสมาชิกของสังคมเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้สังคมขยายตัวกลายเป็นสังคมขนาดใหญ่ขึ้นเป็นลำดับ การใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมจึงแตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันขึ้น ดังนั้น เพื่อลดปัญหาดังกล่าวจึงต้องสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาใช้ร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่องการจัดระเบียบทางสังคม
10. ความเจริญก้าวหน้าทางการคมนาคมและสื่อสาร มนุษย์ได้พัฒนาระบบการคมนาคมและสื่อสารให้มีความเจริญก้าวหน้า จนสามารถเชื่อมโยงเป็นระบบเครือข่ายเดียวกันทั้งโลก ทำให้การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมของมนุษย์เป็นไปโดยสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น การเกิดวัฒนธรรมใหม่ๆ ในสังคมจึงเกิดขึ้นได้ง่าย

2.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี, 2545:182)

วัฒนธรรมของมนุษย์แต่ละสังคมจะมีลักษณะเช่นไร เนื่องจากปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางชีววิทยา มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีลักษณะทางกายภาพที่ช่วยให้สามารถสร้างวัฒนธรรมหลายประการ คือ
 - 1.1. มนุษย์มีสมองที่เรียบมากและมีคุณภาพทำให้มนุษย์มีสติปัญญาในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ หรือวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ
 - 1.2. คุณภาพของอวัยวะบางอย่าง เช่น มือ ดวงตา กล้ามเนื้อ เป็นต้น อวัยวะเหล่านี้ทำให้มนุษย์สามารถใช้สร้างวัฒนธรรมต่าง ๆ ขึ้นใช้ได้
 - 1.3. ร่างกายตั้งตรงกับพื้นโลก ทำให้การเคลื่อนไหวและการเคลื่อนที่ของร่างกายคล่องแคล่วและรวดเร็ว
 - 1.4. มีอายุยืน ทำให้เกิดการเรียนรู้ สร้าง และถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งได้
2. สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ มนุษย์เป็นสัตว์ที่อาศัยสิ่งแวดล้อมธรรมชาติในการดำรงชีวิต สิ่งแวดล้อมธรรมชาติเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมของมนุษย์ และทำให้มนุษย์ในแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมแตกต่างกันออกไป เช่น มนุษย์ที่อาศัยอยู่ในภูมิประเทศและภูมิอากาศแตกต่างกัน จะมีวัฒนธรรมแตกต่างกันออกไป เป็นต้น
3. สิ่งแวดล้อมทางสังคม ความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์จึงต้องอยู่รวมกันเป็นสังคม ทำให้ต้องสร้างวัฒนธรรมทั้งวัฒนธรรมที่ไม่ใช้วัตถุและวัฒนธรรมทางวัตถุขึ้นใช้เพื่อการดำรงชีวิตร่วมกัน

4. การแพร่กระจายทางวัฒนธรรม ลักษณะอย่างหนึ่งของวัฒนธรรม คือ การแพร่กระจายจากสังคมหนึ่งไปยังอีกสังคมหนึ่ง ทำให้เกิดการขอยืมทางวัฒนธรรม การผสมผสานทางวัฒนธรรม การกลืนกลายทางวัฒนธรรมและการรับวัฒนธรรมเข้ามาใช้ทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ๆ ขึ้นในสังคม

2.8 สาเหตุที่ทำให้สังคมแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมแตกต่างกัน (สนธยา พลศรี. 2545:183)

สังคมแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งแตกต่างออกไปจากวัฒนธรรมของสังคมอื่นไม่มากนักน้อย เพราะสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ (โครงการวิชาบูรณาการหมวดศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2541 : 53 – 54) ดังนี้

1. ความคิดเห็นและการมองโลกต่างกัน มนุษย์ในแต่ละสังคมแตกต่างกันในรูปแบบของระเบียบกฎเกณฑ์ ความเชื่อ ศาสนา การปกครอง เศรษฐกิจ การขัดเกลาทางสังคมหรือวัฒนธรรม จึงมีความคิดเห็นและการมองโลกแตกต่างกัน ทำให้วัฒนธรรมที่สร้างขึ้นแตกต่างกันออกไปด้วย
2. ความแตกต่างกันของสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สังคมมนุษย์ที่ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์แตกต่างกัน มีปัญหาและความจำเป็นในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน การสร้างวัฒนธรรมเพื่อแก้ปัญหาและดำรงชีวิตจึงแตกต่างกันออกไป เช่น สังคมมนุษย์ในที่ราบกับสังคมมนุษย์ที่อยู่บนภูเขา มีวิถีการดำรงชีวิตแตกต่างกัน ทำให้วัฒนธรรมของสองสังคมนี้อาจแตกต่างกันออกไป เป็นต้น

2.9 หน้าที่ของวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545:183)

วัฒนธรรมมีหน้าที่หลายประการ หน้าที่ที่สำคัญ คือ

1. กำหนดรูปแบบของสถาบันต่างๆ ในสังคม เช่น รูปแบบของสถาบันครอบครัว ศาสนา เป็นต้น
2. กำหนดบทบาทความสัมพันธ์ หรือพฤติกรรมของบุคคล เช่น ในสังคมไทยผู้ชายจะบวชเมื่อมีอายุครบ 20 ปี หรือเด็กควรปฏิบัติตนต่อผู้ใหญ่หรือผู้มีอาวุโส เช่น เมื่อพบแล้วยกมือไหว้พูดจาเรียบร้อย เป็นต้น
3. ทำหน้าที่ควบคุมสังคม เช่น การมีประเพณีต่างๆ ที่ผู้ฝ่าฝืนจะได้รับการตำหนิจากสังคม เช่น สังคมไทยถือว่าการกระทำของหญิงที่หนีตามผู้ชายโดยไม่ได้มีการสู่ขอกันตามประเพณีนั้นเป็นการกระทำที่สมควรได้รับการตำหนิจากสังคม เพื่อนบ้านจะไม่คบค้าสมาคมด้วย เป็นต้น
4. ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ (Trade Mark) ที่แสดงว่าสังคมแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน เช่น การพบปะกันในสังคมไทยจะมีการยกมือไหว้กัน แต่ในสังคมญี่ปุ่นแสดงการคำนับกัน เป็นต้น
5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม (Foster the Unity) เกิดความเป็นปึกแผ่น ความจงรักภักดี และอุทิศตนให้กับสังคม ทำให้สังคมมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคงและดำรงอยู่ได้
6. เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างหล่อหลอมบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ให้กับสมาชิกของสังคม
7. ทำให้สมาชิกและสังคมตระหนักถึงความหมาย วัตถุประสงค์และคุณค่าแห่งการดำรงชีวิตอยู่ของตน
8. สร้างหรือจัดแบบแผนความประพฤติและการปฏิบัติหรือแบบแผนของพฤติกรรมให้แก่บุคคล ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2538 : 101 – 102)

2.10 ความสำคัญของวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545:184)

จากความหมาย ลักษณะ ประเภท องค์ประกอบ สาขาและหน้าที่ของวัฒนธรรม อาจจะสรุปได้ว่า วัฒนธรรมมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบของสถาบันทางสังคม ทำให้มนุษย์จัดระเบียบพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม
2. เป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทความสัมพันธ์ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ตามสถานภาพและบทบาทของตน
3. ควบคุมมนุษย์และสังคม ให้ประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้
4. เป็นสัญลักษณ์และมรดกของสังคม ทำให้สมาชิกรัก ภาควินิและหวงแหนสังคมของตน
5. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับมนุษย์ในสังคม
6. สร้างหล่อหลอมและกำหนดบุคลิกภาพให้แก่สมาชิกในสังคม
7. ทำให้บุคคลตระหนักถึงความหมายและวัตถุประสงค์ของการมีชีวิตอยู่ในสังคม
8. เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับตัวของมนุษย์ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและนำสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม
9. เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์และสังคม
10. เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ประเภทอื่นๆ กล่าวคือ วัฒนธรรมมีเฉพาะในสังคมมนุษย์เท่านั้น ไม่มีสัตว์โลกประเภทอื่นๆ

2.11 วัฒนธรรมกับสังคม (สนธยา พลศรี. 2545:187)

จากความหมายของวัฒนธรรมและความหมายของสังคมที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมกับสังคมไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เพราะสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกัน มีแบบแผนในการดำรงชีวิตร่วมกัน ส่วนวัฒนธรรมนั้นหมายถึง แบบแผนในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั้นเอง ดังนั้น ความแตกต่างของวัฒนธรรมกับสังคมก็คือสังคมเป็นกลุ่มคนที่ประกอบด้วยคนหลายๆ คน ส่วนวัฒนธรรมไม่ใช่คน ไม่ใช่กลุ่มคน แต่เป็นแบบแผนแห่งการดำรงชีวิตของคนในสังคม เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มนุษย์และสังคมดำรงอยู่ได้ เพราะมีแนวปฏิบัติในการที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าวัฒนธรรมกับสังคมจะไม่ใช่สิ่งเดียวกันและมีความแตกต่างกัน แต่ทั้งสองเป็นของคู่กัน เกิดขึ้นและวิวัฒนาการไปด้วยกัน สังคมไม่อาจดำรงอยู่ได้ถ้าไม่มีวัฒนธรรม และในทำนองเดียวกันวัฒนธรรมก็ไม่อาจดำรงอยู่ได้ถ้าไม่มีสังคม สังคมและวัฒนธรรมจึงเป็นส่วนปรุงแต่งและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าวัฒนธรรมเจริญก้าวหน้าขึ้น สังคมก็จะเจริญก้าวหน้าตาม ในขณะเดียวกันถ้าสังคมมีความเจริญก้าวหน้าก็จะทำให้วัฒนธรรมเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย ดังนั้น ในการศึกษาเกี่ยวกับสังคมมนุษย์จึงต้องศึกษาวัฒนธรรมควบคู่กันไปด้วย จึงจะเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างสมบูรณ์

3. แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ (สมยศ นาวิการ.2546:119-120)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติ โดยสมาชิกขององค์การ เนื่องจากองค์การจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมา แม้แต่องค์การภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม สามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

ความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของพวกเขา และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์การทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของพวกเขาเอง แม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์การอยู่หลายอย่าง โดยทั่วไปวัฒนธรรมหมายถึง วิถีชีวิตขององค์การ วิถีทางที่เรากระทำอยู่ ณ ที่นี้ หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมคือ ค่านิยมร่วมที่ถูกสันนิษฐานว่าเป็นส่วนหนึ่งตามธรรมชาติขององค์การ วัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่อาจจะเขียนไว้เป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การ ยิ่งกว่านั้น วัฒนธรรมจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์การด้วย ดังนั้น วัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดระดับความพอใจของพนักงาน

บริษัทสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของพวกเขา เพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และความสามารถแข่งขันได้อย่างไร ประการแรก วัฒนธรรมที่ไม่เสริมสร้างจะต้องถูกยอมรับโดยผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เมื่อปัญหาทางวัฒนธรรมได้ถูกยอมรับแล้ว โรเบิร์ต เอฟ. อัลเลน(อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ.2546:119-135) ได้เสนอแนะว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะมีอยู่สี่ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 วัฒนธรรมปัจจุบันจะถูกวิเคราะห์อย่างรอบคอบ และอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องถูกระบุ เราจะต้องพัฒนาแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขึ้นมา โดยมุ่งที่เป้าหมายการสร้างความเป็นเลิศขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2 สมาชิกขององค์การจะได้รับการแนะนำกระบวนการเปลี่ยนแปลง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมจะถูกดำเนินการ เพื่อที่จะติดต่อสื่อสารความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและแถลงเป้าหมายใหม่ของบริษัทแก่พนักงาน

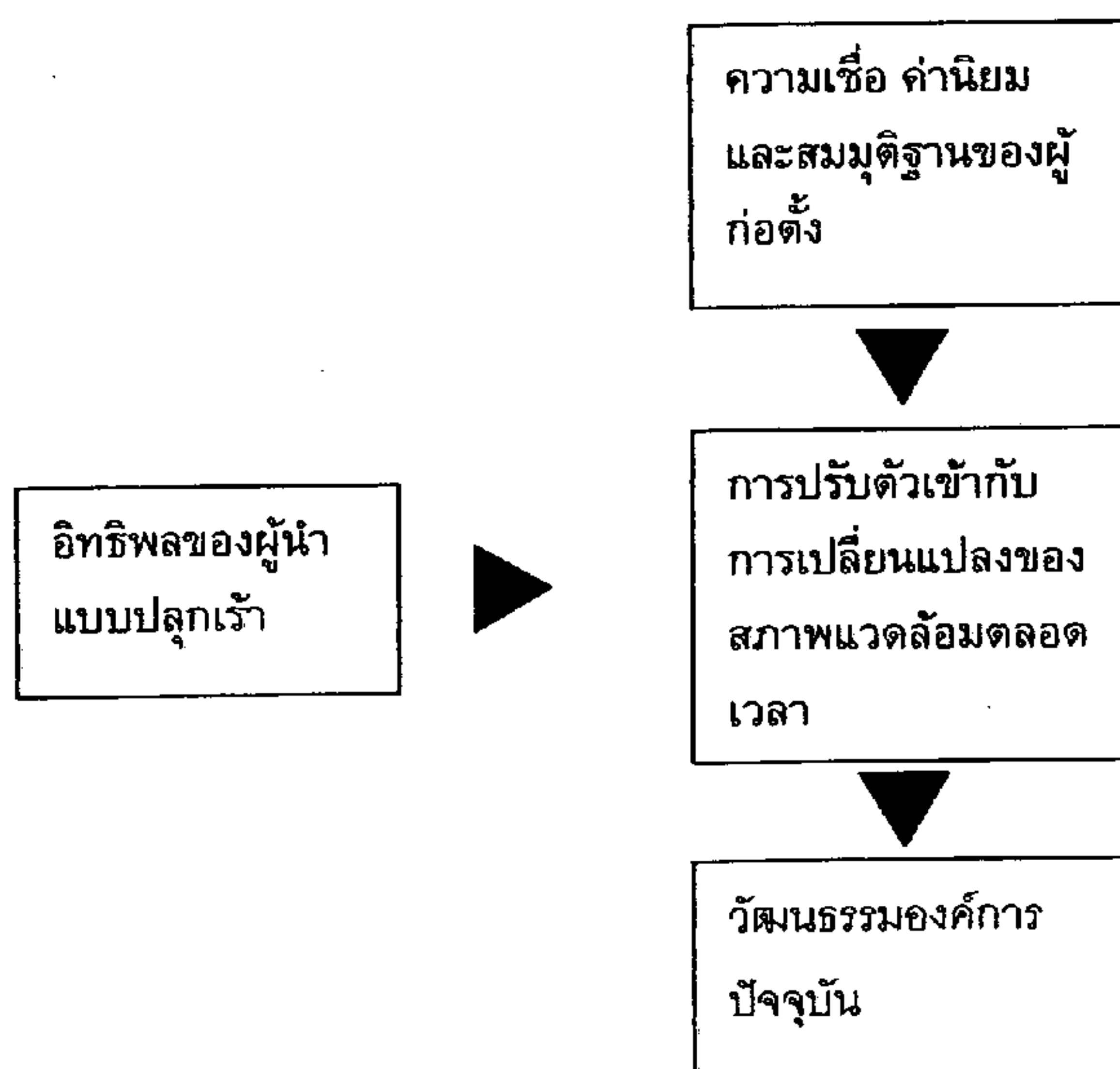
ขั้นตอนที่ 3 การแปรสภาพองค์การได้บรรลุความสำเร็จ นี่คือหัวใจของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม นโยบาย โครงการ และระเบียบวิธีปฏิบัติงานของบริษัทต้องถูกเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ณ ขั้นตอนที่ 1 และถูกติดต่อสื่อสาร ณ ขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 ผู้บริหารระดับสูงได้ข้อมูลป้อนกลับและประเมินวัฒนธรรมที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ วัฒนธรรมเก่าอาจจะต้องดำเนินการปรับปรุงที่จำเป็น เพื่อที่จะสนับสนุนความมั่นคงและความต่อเนื่องของวัฒนธรรมแบบสิ่งมีชีวิตที่ต้องการวัฒนธรรม “ใหม่” จะต้องสนับสนุนการก่อร่างใหม่ขององค์การ เพื่อให้เป็นบริษัทที่ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้า และปัจจัยที่สำคัญอย่างอื่นภายในสภาพแวดล้อม

3.1 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ (สมยศ นาวิการ.2546:122-123)

โดยทั่วไปเราสามารถกล่าวได้ว่า รากฐานของวัฒนธรรมองค์การจะสะท้อนให้เห็นค่านิยมและความเชื่อของผู้ก่อตั้งของพวกเขา แต่วัฒนธรรมจะถูกปรับปรุงเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยน

แปลงสภาพแวดล้อมจะทำให้วัฒนธรรมองค์การบางอย่างล้าสมัยไป และแม้แต่ไร้ประโยชน์ไปเลย รากฐานใหม่ของวัฒนธรรมจะต้องถูกเพิ่มเข้ามาเมื่อรากฐานเก่าถูกละทิ้งไป เพื่อที่จะรักษาความสำเร็จของพวกเขาเอาไว้ ตามภาพประกอบ 2 วัฒนธรรมขององค์การอาจจะเปลี่ยนแปลงไปเพื่อการสะท้อนให้เห็นอิทธิพลของผู้นำแบบแปรสภาพ นอกเหนือไปจากผู้ก่อตั้งด้วย



ภาพประกอบ 2 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ

3.2 ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อกลยุทธ์ (สมยศ นาวิการ.2546:124)

วัฒนธรรมองค์การอาจสนับสนุนหรือขัดขวางการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัทได้ เพราะว่าวัฒนธรรมจะสะท้อนอดีต การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การจะต้องเกิดขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จะต้องตามมาด้วยการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกัน มิฉะนั้นแล้วกลยุทธ์จะล้มเหลว

เอ็ดการ์ เอช. ไชน์ นักวิจัยทางการบริหาร(อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ.2546:119-135) ได้ชี้ให้เห็นว่าบริษัทที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอาจจะกำหนดกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมาที่เหมาะสมบนพื้นฐานของการเงิน ผลิตภัณฑ์หรือการตลาด แต่กลยุทธ์จะไม่ถูกดำเนินการเพราะว่ากลยุทธ์ต้องการ "สมมุติฐาน ค่านิยม และวิธีการทำงานใหม่" ที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมองค์การเดิม องค์การสามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และโครงสร้างของพวกเขาได้ แต่จะพบว่าพนักงานหันกลับไปสู่วิธีการดำเนินงานก่อนหน้านี้ของพวกเขาได้ ถ้าพวกเขาไม่ยอมเผชิญหน้ากับสมมุติฐานรากฐานทางวัฒนธรรมของพวกเขา

3.3 ส่วนผสมของวัฒนธรรมองค์การ (สมยศ นาวิการ.2546:132-135)

ตามแนวความคิดของเทอร์เรนซ์ ดีล และอัลเลน เคนเนดี (อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ.2546:119-135) "การดำรงอยู่อย่างแท้จริง" ของบริษัทจะอยู่ "ภายในหัวใจและจิตใจของพนักงานของพวกเขา" วัฒนธรรม

ธรรมองค์การจะหมายถึงการผสมผสานของค่านิยม เรื่องราว วีรบุรุษ และงานพิธีที่มีความหมายอย่างมากต่อบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในองค์การ

ค่านิยม (Values) หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อเรา ค่านิยมจะเป็นมาตรฐานที่มีอิทธิพลเกือบทุกด้านของชีวิตเรา การใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมของเรา การตอบสนองของเราต่อบุคคลอื่น ความผูกพันของเราต่อเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมจะถูกพิจารณาว่าเป็นหลักการพื้นฐานทางวัฒนธรรมขององค์การ ค่านิยมที่เข้มแข็งจะทำให้พนักงานรู้ว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติอย่างไร และการกระทำอะไรจะถูกยอมรับโดยทั่วไป ค่านิยมขององค์การจะมีคุณลักษณะสามอย่าง 1) ค่านิยมยืนยันทือบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญภายในองค์การ 2) ผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงและสื่อสารค่านิยมไปยังสมาชิกขององค์การและ 3) สมาชิกทุกคนขององค์การจะรับรู้และร่วมกันภายในค่านิยมภายในสภาพแวดล้อมขององค์การ ค่านิยมอาจจะถูกพิจารณาว่าเป็นหน้าที่หรือความดีเด่น ค่านิยมที่มุ่งหน้าที่จะชี้ให้เห็นว่า สมาชิกขององค์การควรจะดำเนินงานของพวกเขาอย่างไร พวกเขาจะต้องให้บริการระดับไหนหรือคุณภาพของสินค้าที่คาดหวังไว้ ค่านิยมที่มุ่งความดีเด่นจะมุ่งความเชี่ยวชาญของหน่วยธุรกิจ การสรรหาผู้บริหารระดับสูงที่เชี่ยวชาญ และการส่งเสริมบริษัทต่อสาธารณชน ล้วนแต่เป็นการสร้างค่านิยมที่มุ่งความดีเด่น การสร้างค่านิยมร่วมจะเป็นกุญแจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง ค่านิยมจะเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์การทุกองค์การ ในฐานะที่เป็นหัวใจปรัชญาของบริษัท เพื่อการบริหารที่เป็นเลิศ ค่านิยมจะสร้างความรู้สึกร่วมกันของทิศทางร่วมแก่พนักงานทุกคนและให้แนวทางแก่พฤติกรรมประจำวันของพวกเขา โดยข้อเท็จจริงเราเชื่อว่าบริษัทจะบรรลุความสำเร็จอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากพนักงานของพวกเขาผูกพัน ยึดเอาและดำเนินตามค่านิยมขององค์การ

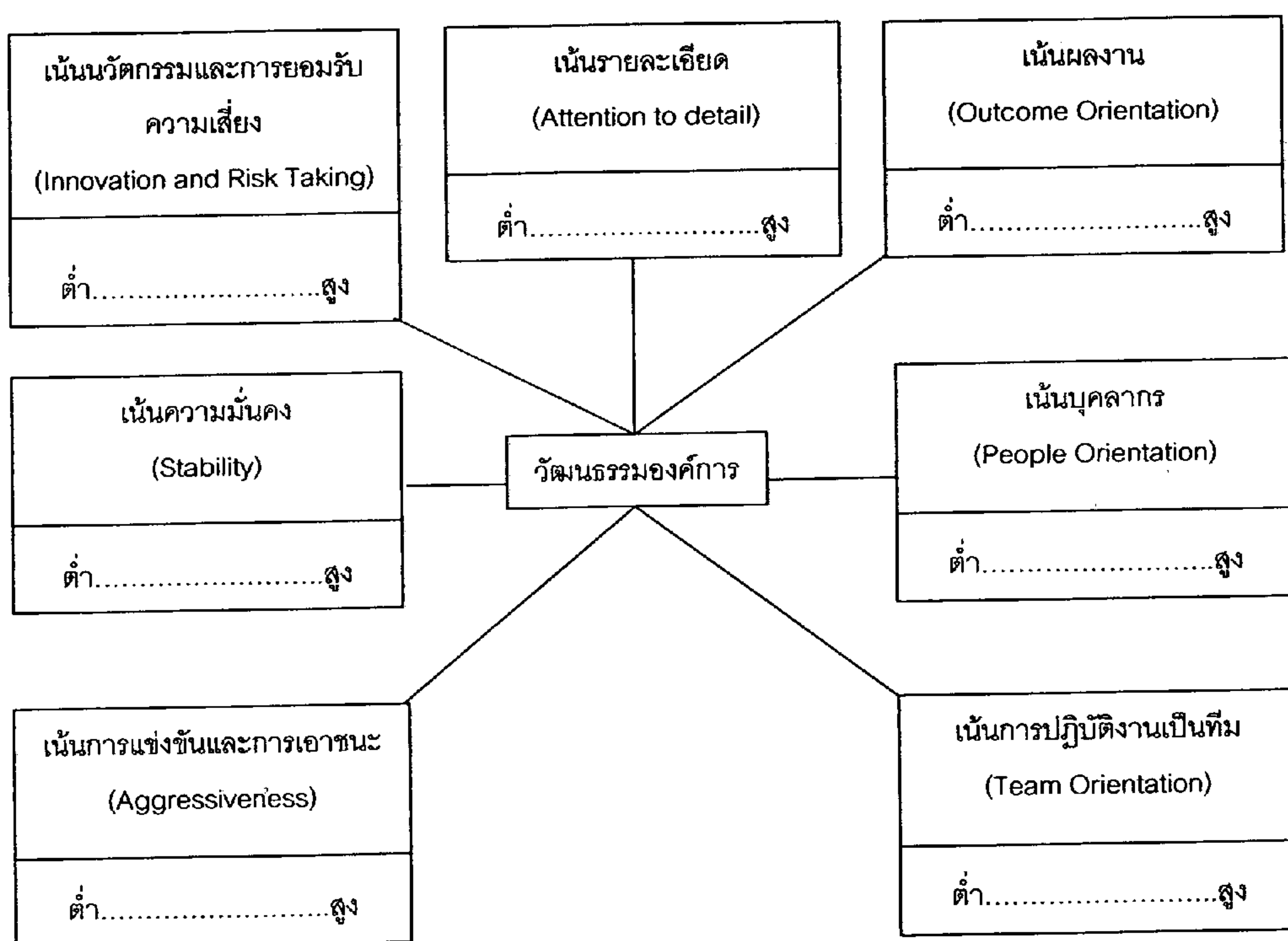
เรื่องราว (Stories) จะเป็นส่วนผสมที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์การ เรื่องราวหรือเกร็ดเล็ก ๆ น้อย ๆ จะมีพลังภายในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เพราะว่าเรื่องราวจะคล้ายกับแผนที่ช่วยให้บุคคลรู้ว่าสิ่งต่าง ๆ ถูกกระทำอย่างไร เรื่องราวจะเป็นการบรรยายที่ถูกเล่าซ้ำท่ามกลางพนักงาน และโดยปกติจะอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

วีรบุรุษ (Heroes) จะเป็นแบบจำลองบทบาทของบริษัทภายในการดำเนินงาน การแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นจุดเด่นของค่านิยมที่บริษัทต้องการเสริมแรงด้วย “วีรบุรุษคือนักจูงใจที่ยิ่งใหญ่ผู้วิเศษ บุคคลที่ทุกคนต้องพึ่งพาเมื่อความยุ่งยากได้เกิดขึ้น” เรามักจะพบว่าวีรบุรุษเป็นพระเอกของเรื่องราวที่ถ่ายทอดกันภายในองค์การ เช่น โทมัส วัตสัน ณ ไอบีเอ็ม สตีเวน จ็อบ ณ แอปเปิล คอมพิวเตอร์ วิลเลียม พาสิย์ ณ ซิบีเอส และลีโอเอ คอคคา ณ ไครสเลอร์ ต่างเป็นบุคคลที่โดดเด่น และมีคุณสมบัติของวีรบุรุษของเรื่องราวที่ถูกบอกเล่ากันภายในบริษัทของพวกเขา แม้แต่ภายหลังจากที่พวกเขาได้ล่วงลับไปแล้ว

พิธีและงานพิธี (Rituals and Ceremonies) ส่วนผสมอย่างสุดท้ายของวัฒนธรรมองค์การ คือ พิธีและงานพิธีที่เป็นสัญญาณภายนอกของสิ่งที่องค์การให้คุณค่า เหมือนกับสัญลักษณ์พิธีจะเป็นแนวทางของพฤติกรรมภายในชีวิตขององค์การประจำวัน พิธีอาจจะมีทั้งระเบียบวิธีการประเพณีผลและการให้รางวัล การประชุมพนักงานเป็นประจำ การเลี้ยงอำลา การจัดสรรที่จอดรถยนต์ และการจัดตารางเวลาการทำงาน งานพิธีจะคล้ายคลึงกับพิธี แต่จะเป็นการแสดงที่ละเอียดกว่าที่เกิดขึ้นไม่บ่อยครั้ง การฟังคำปราศรัย และการเลี้ยงมอบรางวัล ต่างเป็นตัวอย่างของงานพิธี ด้วยพิธีและงานพิธีผู้มีส่วนร่วมสามารถปลูกฝังความเข้าใจ และความเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การโดยการเฉลิมฉลองด้วยกัน

3.4 การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

สตีเฟน พี โรบิน และแมรี เทลท์เดอร์ (Robin & Coulter, 2002:58-59) ได้กล่าวไว้ว่าผลจากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน ดังแสดงในภาพประกอบที่ 3 มิติของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งในแต่ละด้านจะบอกลักษณะในด้านนั้นตั้งแต่ระดับต่ำไปสูง การใช้องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่สมาชิกในองค์การถือปฏิบัติอยู่



ภาพประกอบ 3 มิติของวัฒนธรรมองค์การ

เช่นเดียวกับการบ่งบอกลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยใช้ค่าเข้าสู่ศูนย์กลาง ซึ่งต้องมีการระบุพิสัยในด้านต่างๆ และทำการประเมินว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การใดที่มีการยึดถืออย่างแข็งแกร่ง และมีการกระทำร่วมกันอย่างกว้างขวาง สำหรับองค์การในสหรัฐอเมริกา โอเรียลลี แซทแมน และแคลดเวล (O'Reilly, Chatman and Caldwell, 1991) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture Profile) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด(Attention to detail) หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน
2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน(Outcome Orientation) หมายถึงระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร(People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร
4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม(Team Orientation) หมายถึงระดับของการบริหารการจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล
5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ(Aggressiveness) หมายถึงการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ
6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง(Stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร
7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง(Innovation and Risk Taking) หมายถึงระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

ซึ่งลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้านนี้ ได้มีการใช้จัดการสำหรับบ่งบอกลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างกว้างขวาง เช่นเดียวกันกับงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรในประเทศออสเตรเลีย (อ้างอิงจาก เจมส์ ซี ชาร์รอสและคณะ.2002:online) ที่ใช้ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการประเมินการรับรู้ของบุคคลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะเด่นทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร

เดิมโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลและคุณค่าขององค์กร โดยโอเรียลลี แซทแมน และแคลดเวล (O'Reilly, Chatman and Caldwell,1991) ซึ่งแซทแมนได้ทำการศึกษาผู้ตรวจสอบระดับเริ่มต้น (Entry Level Auditor) จำนวน 171 ตัวอย่าง สำหรับองค์กรด้านบัญชีในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าการจ้างงานที่ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มแรกจะมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว และผู้ที่ถูกจ้างงานที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในองค์กร และอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

ภายหลังโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรมองค์กรตามลักษณะดังกล่าวทั้ง 7 ด้านโดยการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรขององค์กรนั้น ๆ ตอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยทำให้ทราบถึงทัศนคติต่าง ๆ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรได้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ภาคภูมิ มหาวีรชาติกุล (2545) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยใช้สมมติฐานการค้นคว้าจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานและเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานและเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานะภาพของพนักงานและองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

เพชรรัตน์ ขวัญสังข์ (2546) ได้ศึกษา ความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนวิชาพิมพ์ดีดของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยพาณิชยการเซดุน เพื่อศึกษาความคิดเห็นใน 5 ด้านคือ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านวิธีสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการสอน และด้านการวัดผล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนโดยจำแนกตาม เพศ กลุ่มวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสบการณ์จากคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่านักเรียนมีความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนวิชาพิมพ์ดีดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเนื้อหาหลักสูตรและด้านการวัดผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านวิธีสอน ด้านครูผู้สอนและด้านสื่อการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษายังพบอีกว่านักเรียนที่มีเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสบการณ์จากคอมพิวเตอร์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเรียนวิชาพิมพ์ดีดโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนักเรียนที่กลุ่มวิชาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเรียนวิชาพิมพ์ดีดโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมชาย รักเสนาะ (2545) ได้ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเพชรบุรี จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานในด้านการให้บริการ ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านบุคลากร โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการเป็นสมาชิก และขนาดของครอบครัว ผลการศึกษารูปได้ว่าสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเพชรบุรี จำกัด มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในทุกด้านโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสมาชิกที่มีระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการเป็นสมาชิก และขนาดของครอบครัวที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเพชรบุรี จำกัด ทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โคสท์ (Coates, G. 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์กร (Gender & Corporate Culture) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งถ้าพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องก็就会有มีการปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาเป็นการกระทำที่ผ่านการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมอย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

เจนกินส์และบัสเวลล์ (Coates, 1997; Citing Jenkins and Buswell, 1994) กล่าวว่าในการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมนั้นได้มีการแบ่งแยกเพศของพนักงานซึ่งทำให้มีการกีดกันเพศหญิงในการทำงาน ทักษะเช่นนี้ทำให้เพศชายมีการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงและกีดกันเพศหญิงจากตำแหน่งงานที่สำคัญ แต่อย่างไรก็ตามในงานวิจัยในปัจจุบันได้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่สำคัญในด้านตำแหน่งหน้าที่ของเพศหญิงทั้งในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ซึ่งทำให้ลดความไม่เท่าเทียมกันในด้านเพศ แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรได้ผลักดันให้ความคิดที่ว่ามีแต่เพศชายเท่านั้นที่เหมาะสมกับงานนี้ถูกขจัดไป

✓ วิลเลียมส์ (Coates, 1997; Citing Williams et al. 1992) กล่าวว่าเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการอ้างอิงวัฒนธรรมองค์กรคือการมีลักษณะเฉพาะและพันธสัญญา (Corporate commitment) ที่เข้มแข็งจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมชนิดเดียวกัน ซึ่งคำกล่าวนี้นี้เป็นสมมติฐานที่นำไปสู่การดำเนินโครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีการโต้แย้งว่าการใช้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะต้องมีพันธสัญญา (commitment) ด้านบุคคลที่มีต่อองค์กรในระดับที่สูง แม้ว่าจะมีการยอมรับในเพศหญิงมากขึ้น แต่ก็ยังคงมีความแตกต่างกันระหว่างทั้ง 2 เพศ

ในยุคทศวรรษ 1980 พบว่าไม่มีวิศวกรผู้เชี่ยวชาญเพศหญิงเลย บอทเทโล (Bottero, 1992; อ้างอิงจาก Coates, G. 1997) ได้แสดงทัศนะว่าเพศหญิงยังคงถูกกีดกันไม่ให้มีส่วนร่วมในอาชีพบางชนิดอยู่และยังคงเป็นเช่นนี้ไปจนกว่าเพศชายจะลุกออกไปได้ หรือกล่าวอีกทางหนึ่งได้ว่าการให้ความสำคัญต่อเพศหญิงน้อยในแนวคิดด้านอาชีพและเป็นที่รู้กันว่าสำหรับผู้หญิงคือบ้านและคอยเฝ้ามองเพศชายได้รับการส่งเสริมในด้านอาชีพมากกว่าพวกเขา

✓ โรส (Coates, 1997; Citing cf. Rose, 1991) กล่าวว่าหลักการของวัฒนธรรมองค์กรคือพันธสัญญา (commitment) ซึ่งยังคงเป็นข้อถกเถียงว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จส่งผลมาจากการบริหารพันธสัญญา (commitment management) หรือมาจากการพัฒนาทางด้านศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งพันธสัญญานี้จะนำมาซึ่งการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและความไวต่อสภาพที่แท้จริงขององค์กร (Pondy et al, 1983) และพันธสัญญานี้ยังจะสนับสนุนไปสู่การมีประสิทธิภาพ ความต้องการที่จะพัฒนาตลอดจนการตัดสินใจเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Dore, 1989)

โอลิเวอร์และวิลกินสัน (Coates.1997; Citing Oliver and Wilkinson.1989) ได้ระบุว่าในสภาพแวดล้อมที่ความผันผวนอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงความต้องการในการขยายตัวขององค์การจะให้ความสำคัญอย่างสูงกับวัฒนธรรมองค์การและพันธะสัญญา

คุนด้าและบาร์คเลย์ (Coates.1997; Citing Kunda and Barkey.1988) กล่าวว่าวัฒนธรรมได้สร้างคุณค่าให้กับสังคมโดยการผูกมัดให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งทำให้ลดลำดับขั้นในการควบคุมและส่งผลให้มีความมีประสิทธิภาพสูง (Performance) และความสามารถในการผลิต (Productivity) มีประสิทธิภาพสูง

คาลิยามูธี และ โมฮานกูมาร (S.Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar.2001) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและพันธะสัญญาของบริษัทมหาชนในอินเดียใน 8 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมในด้านมนุษยนิยม (Humanistic Culture) วัฒนธรรมในด้านประเพณีนิยม (Conventional Culture) วัฒนธรรมในด้านความสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมในด้านการพัฒนา (Development Culture) วัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผล (Rational Culture) วัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) วัฒนธรรมในด้านแนวความคิด (Conceptual Culture) และวัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน (Competitive Culture) พบว่าตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญา คือ วัฒนธรรมในด้านการแข่งขันและเมื่อวิเคราะห์ต่อไปอีกพบว่าวัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผลและวัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชาต่างก็มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาเช่นเดียวกัน

✓ ชอมเมอร์, บี และ ลูธานส์ (S.Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar.2001; Citing Sommer, Bea & Luthans.1996) กล่าวว่าพันธะสัญญา (Commitment) ก่อให้เกิดตัวแปรสำคัญในการศึกษาด้านการบริหารและพฤติกรรมองค์การอันสืบเนื่องมาจากการขยายความสัมพันธ์ระหว่างพันธะสัญญา กับความตรงต่อเวลาของพนักงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรม อัตราการเปลี่ยนงาน ตลอดจนความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การ และผลงานโดยรวมขององค์การ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 320 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดจำนวน 320 คน จากสูตรกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Definite Population) (สุปัญญา ไชยชาญ. 2543 : 95) โดยกำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (ร้อยละ 5)

$$n = \frac{N}{1 + NE^2}$$

โดยที่ n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือจำนวนประชากรทั้งหมด
 E คือความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

จากสูตร จะได้ว่า

$$n = \frac{320}{1 + 320(0.05)^2}$$
$$= 177.78$$

จากการคำนวณตามสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 178 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากจำนวนประชากร 320 คน จะได้ตัวแทนประชากรของพนักงาน บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 178 คน และบวกเพิ่มอีกเพื่อให้ครอบคลุมการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมเท่ากับ 192 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมความมุ่งหมายที่ต้องการ

2.1. ลักษณะของเครื่องมือ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- เพศ ระดับการจัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale)
- อายุ ระดับการจัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งอายุของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จะมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป โดยจะกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วง คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10\end{aligned}$$

ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม จะเป็นดังนี้ คือ

อายุ
20 – 29 ปี
30 – 39 ปี
40 – 49 ปี

- วุฒิการศึกษา ระดับการจัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale)
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการจัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งระยะเวลาปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามคือ น้อยกว่า 1 ปี ถึง 10 ปีขึ้นไป (จัดตั้งบริษัท และสำนักงานเป็นการถาวรเมื่อปี ค.ศ. 1992) โดยจะกำหนดช่วงของระยะเวลาปฏิบัติงานออกเป็น 5 ช่วง คำนวณดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.2542:110)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน} &= \frac{10 - 1}{5} \\ &= 1.8 \text{ หรือประมาณ } 2 \end{aligned}$$

ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม จะเป็นดังนี้ คือ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1 – 3 ปี

4 – 6 ปี

7 – 9 ปี

10 ปีขึ้นไป

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จะเป็นลักษณะข้อคำถามแบบปรนัย โดยวัดตามสภาพที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเพื่อประเมินวัฒนธรรมองค์การ

ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยในคำถามแต่ละข้อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert จะกำหนดค่าของคำตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก หรือ 5 ระดับ และเกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนนของแต่ละคำตอบเป็นดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5
มาก	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	ให้ค่าคะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1

แบบสอบถามที่สร้างขึ้น (ตามภาคผนวก) เป็นการวัดลักษณะของวัฒนธรรมขององค์กรใน 7 ด้าน ดังนี้

1. เน้นรายละเอียด (Attention to detail) คำถามข้อ 1-5
2. เน้นผลงาน (Outcome Orientation) คำถามข้อ 6-10
3. เน้นบุคลากร (People Orientation) คำถามข้อ 11-15
4. เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) คำถามข้อ 16-20
5. เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่ง (Aggressiveness) คำถามข้อ 21-25
6. เน้นความมั่นคง (Stability) คำถามข้อ 26-30
7. เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) คำถามข้อ 31-35

การพิจารณาข้อมูลเพื่อทราบวาระดับวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นแบบใดนั้น ต้องพิจารณาโดยใช้วิธีการทางสถิติจากค่าคะแนนเฉลี่ยหรือมัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean-X) ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำไปใช้ในการอธิบายให้ทราบถึงความแตกต่างที่ต้องการศึกษาวิจัย ซึ่งการพิจารณาแบ่งระดับคุณลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

การแปลความหมายของระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) ต่อวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละระดับตามเกณฑ์การจัดค่าเฉลี่ยดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 :75)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึงพนักงานมีระดับทักษะต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในด้านนี้มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึงพนักงานมีระดับทักษะต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในด้านนี้มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึงพนักงานมีระดับทักษะต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในด้านนี้ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึงพนักงานมีระดับทักษะต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในด้านนี้น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึงพนักงานมีระดับทักษะต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในด้านนี้น้อยที่สุด

2.2. การสร้างเครื่องมือ

ศึกษาจากทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรจากหนังสือและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้ที่ศึกษามาสร้างแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาตามที่ต้องการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.3. คุณภาพเครื่องมือ แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย

2.3.1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็นและข้อวิจารณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและเนื้อหา จากนั้นจะนำไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอข้อคิดเห็นและข้อวิจารณ์ พร้อมทั้งตรวจสอบเนื้อหาและคำถามให้ครอบคลุม มีความสอดคล้องของเนื้อหาและตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

2.3.2. การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ โดยให้พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 50 คนตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ทั้งฉบับ Alpha = .9311

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือยอมรับได้สามารถนำไปใช้ได้ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ในการประมวลผลต่อไป

4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจะดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของแบบสอบถาม และจะเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องมาลงรหัสตัวเลข (Code) ในแต่ละส่วนตามเกณฑ์ของเครื่องมือที่ใช้ แล้วนำแบบสอบถามไปประมวลผลข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) และนำผลจากการประมวลผลข้อมูลแล้วมาวิเคราะห์ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การใช้ร้อยละเพื่อดูการกระจายของตัวแปร และเพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

2. การหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) หรือใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ .2544:35)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	= ค่ามัชฌิมเลขคณิตสำหรับข้อมูลตัวอย่าง
	X_i	= ค่าของข้อมูลตัวอย่างที่ i
	n	= จำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ .2544:65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	= ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	= ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	= ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	= ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดสอบโดยให้พนักงานจำนวน 50 คน ตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540:125)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	S_t^2	แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

ในการหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรนี้ จะต้องนำคะแนนแต่ละข้อมาหาค่าความแปรปรวนและต้องหาค่าความแปรปรวนของคะแนนที่รวมทุกข้อเข้าด้วยกัน

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอิสระสองกลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม ในกรณีที่ทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม และกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Sample) (ชูศรี วงศ์รัตน์ .2544:166)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	S_1^2	= ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	S_2^2	= ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	t	= สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{X}_1$	= ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	= ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	n_1	= จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	n_2	= จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ .2544:236)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	= ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
	MS_B	= ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_W	= ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	MS_b	= $SS_B / (k - 1)$
	MS_w	= $SS_w / (N - k)$
	SS_B	= ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	= ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม

K	= จำนวนกลุ่ม
n	= จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
(k-1)	= Degrees of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม
(n-1)	= Degrees of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม

3. กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545 : 161)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

โดยที่	$n_i \neq n_j$
	$r = n - k$
เมื่อ	LSD = ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่ม i และ j
	MSE = ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	K = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	N = จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α = ระดับความเชื่อมั่น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานศึกษาค้นคว้า เรื่องทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชันแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นส่วนต่างๆ 3 ส่วน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน จึงกำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
P	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ใน 7 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏตาม ตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด

ข้อมูล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1. ชาย	120	62.5
1.2. หญิง	72	37.5
รวม	192	100
2.อายุ		
2.1. 20 – 29 ปี	42	21.9
2.2. 30 – 39 ปี	125	65.1
2.3. 40 – 49 ปี	25	13.0
รวม	192	100
3. วุฒิการศึกษา		
3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	27.6
3.2. ปริญญาตรี	118	61.5
3.3. สูงกว่าปริญญาตรี	21	10.9
รวม	192	100
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
5.1. น้อยกว่า 1 ปี	23	12.0
5.2. 1 – 3 ปี	37	19.3
5.3. 4 – 6 ปี	38	19.8
5.4. 7 – 9 ปี	44	22.9
5.5. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	50	26.0
รวม	192	100

ตาราง 2 พบว่าของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงโดยมีอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-29 ปีและอายุระหว่าง 40-49 ปีตามลำดับ และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ฯ พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีลดลงไปตามลำดับจากพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมานานไปหาพนักงานที่เพิ่งเริ่มงานใหม่

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปกับระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยแจกแจงตามค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
1. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.87	0.54	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.63	0.54	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.65	0.52	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.66	0.64	มาก
5. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.95	0.52	มาก
6. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.68	0.62	มาก
7. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.60	0.56	มาก
รวม	3.72	0.41	มาก

ตาราง 3 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยระดับทักษะด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจสูงที่สุด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดรายข้อ

ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะ
1. งานที่ท่านทำให้รายละเอียดแก่ผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการนำไปสู่เป้าหมายของงาน	3.97	0.71	มาก
2. ท่านได้ประยุกต์ใช้งาน คู่มือและข้อแนะนำในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.65	0.79	มาก
3. ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเรียนรู้วิธีการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาด ตลอดจนได้แก้ปัญหาในการทำงานเสมอ	3.98	0.68	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบว่าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานในโครงการ ตลอดจนลูกค้า	3.98	0.72	มาก
5. ในการกำหนดวิธีการ และเป้าหมายในการทำงาน ท่านมักจะทำโดยมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอและถูกต้องทุกครั้ง	3.76	0.70	มาก
ทักษะโดยรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.87	0.54	มาก

ตาราง 4 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานรายข้อ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความผิดพลาดแต่เพียงเล็กน้อย สามารถกล่าวได้ว่าเป็นผลงานที่มาจากสมรรถนะในการทำงานที่ดีเยี่ยม	3.61	0.66	มาก
7. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการริเริ่มวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และผลงานที่ท่านได้ทำสามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ	3.64	0.76	มาก
8. ผลงานที่ท่านทำ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและมุ่งหวังให้ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุด	3.86	0.74	มาก
9. ผลงานที่ท่านทำได้พิจารณาองค์ประกอบด้านความปลอดภัยอย่างรอบคอบ ทั้งระหว่างการดำเนินการก่อสร้างและเมื่อส่งมอบให้ลูกค้านำไปใช้งานจริง	3.93	0.90	มาก
10. บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	3.09	1.08	ปานกลาง
ทัศนคติโดยรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.63	0.54	มาก

ตาราง 5 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทัศนคติในข้อ บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลักในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรรายข้อ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
11. ในบริษัทของท่าน การบริหารงาน การกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงาน จะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้นเท่านั้น	3.32	0.74	ปานกลาง
12. ท่านเห็นว่าท่านมีความสำคัญที่สามารถส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทฯ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.54	0.78	มาก
13. ท่านเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพเท่านั้นที่จะสามารถผลิตงานที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของบริษัทฯ และลูกค้าได้	3.96	0.82	มาก
14. บริษัทฯ ของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.50	0.94	มาก
15. ท่านเห็นว่า คุณภาพของบุคลากรภายในบริษัทฯ มีผลต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าในการใช้บริการจากบริษัทฯ ของท่านมากกว่าระบบคุณภาพ ตลอดจนการกลับมาใช้บริการอีกในอนาคต	3.91	0.84	มาก
ทัศนคติโดยรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.65	0.52	มาก

ตาราง 6 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทัศนคติในข้อ บริษัทของท่าน การบริหารงาน การกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงาน จะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้นเท่านั้นในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมรายข้อ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
16. ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัท มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว	4.13	0.94	มาก
17. การจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัท และลูกค้า เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.02	0.85	มาก
18. ท่านเห็นว่าการแบ่งงานกันทำตามความสามารถภายในทีมงานตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกคนมีส่วนในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน	3.43	0.90	ปานกลาง
19. ในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.43	0.85	ปานกลาง
20. ท่านเชื่อว่าถ้าปราศจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นการยากที่จะประสบความสำเร็จได้และปัจจุบันบริษัทมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.30	0.84	ปานกลาง
ทัศนคติโดยรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.66	0.64	มาก

ตาราง 7 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทัศนคติในข้อ ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัท มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว และ การจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัท และลูกค้า เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในระดับมาก ส่วนในข้ออื่นๆ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชันแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจรายข้อ

ทักษะของพนักงานที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะ
21. ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ	4.08	0.67	มาก
22. ท่านได้วางเป้าหมายในการทำงานทั้งในส่วนของตัวท่านเองและทีมงานตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้	3.88	0.72	มาก
23. ท่านได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารได้ให้นโยบายไว้อย่างประสบความสำเร็จเสมอ	3.91	0.72	มาก
24. ท่านมีความสามารถให้สัญญาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตลอดจนลูกค้าในหน้าที่ท่านได้รับมอบหมายได้อย่างมีความมั่นใจ (เช่น กำหนดการส่งมอบงาน การแก้ไขปัญหาทางเทคนิคต่าง ๆ)	3.89	0.73	มาก
25. ท่านเห็นด้วยว่าบริษัทจำเป็นต้องพัฒนาการทำงานเพื่อลดต้นทุนและเพื่อคงความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ	3.98	0.83	มาก
ทักษะโดยรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.95	0.52	มาก

ตาราง 8 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชันแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงรายข้อ

ทักษะของพนักงานที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทักษะ
26. ท่านเห็นว่าความมั่นคงของบริษัทก็คือความมั่นคงในชีวิตของท่าน	3.80	1.05	มาก
27. ท่านเชื่อว่าตัวท่านเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถสร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจให้กับบริษัท และท่านได้ประพฤติตนในการสนับสนุนแนวทางดังกล่าวเสมอ	3.78	0.83	มาก
28. ท่านเห็นว่าการที่บริษัทไม่เคยประสบปัญหาเรื่องเงินทุนหมุนเวียนและเสียชื่อเสียงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ	3.95	0.84	มาก
29. ท่านเห็นว่าบริษัทมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจชัดเจนที่จะไม่ประมูลงานที่มีความเสี่ยงในการทำงานสูงและมีข้อสัญญาเอาผิดเอาเปรียบไม่เป็นธรรม	3.59	0.83	มาก
30. ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับกับความสามารถของท่าน	3.30	0.91	ปานกลาง
ทักษะโดยรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.68	0.62	มาก

ตาราง 9 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทัศนคติในข้อ ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับกับความสามารถของท่าน ในระดับปานกลางส่วนในข้ออื่นๆ มีระดับทัศนคติในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชันแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงรายข้อ

ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
31. บริษัทของท่านมองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ	3.43	0.91	ปานกลาง
32. ท่านเชื่อมั่นว่าการที่บริษัทนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ทำให้บริษัทและท่านประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าล้มเหลว	3.70	0.75	มาก
33. ท่านเห็นด้วยว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและสามารถลดต้นทุนของบริษัทฯ ได้	4.11	0.69	มาก
34. ท่านเห็นว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงานจะไม่ส่งผลให้บริษัทฯ มีความต้องการพนักงานลดลง	3.51	0.94	มาก
35. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ	3.24	0.88	ปานกลาง
ทัศนคติโดยรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.60	0.56	มาก

ตาราง 10 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทัศนคติในข้อ บริษัทของท่านมองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ และงานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆ มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ขต่อวัฒนธรรมองค์การรายด้านจำแนกตามเพศ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	เพศชาย		ระดับ ทักษะ	เพศหญิง		ระดับ ทักษะ	รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.98	0.50	มาก	3.68	0.56	มาก	3.87	0.54	มาก
2	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.66	0.52	มาก	3.57	0.57	มาก	3.63	0.54	มาก
3	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.65	0.54	มาก	3.63	0.49	มาก	3.65	0.52	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.68	0.60	มาก	3.63	0.69	มาก	3.66	0.64	มาก
5	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.98	0.53	มาก	3.89	0.52	มาก	3.95	0.52	มาก
6	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.70	0.67	มาก	3.66	0.52	มาก	3.68	0.62	มาก
7	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.64	0.54	มาก	3.54	0.58	มาก	3.60	0.56	มาก
	ทักษะรวมทุกด้าน	3.76	0.41	มาก	3.66	0.40	มาก	3.72	0.41	มาก

ตาราง 11 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ เพศชายและเพศหญิงมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับทักษะในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ขต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	เพศชาย		ระดับ ทักษะ	เพศหญิง		ระดับ ทักษะ	รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1	งานที่ท่านทำให้รายละเอียดแก่ผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการนำไปสู่เป้าหมายของงาน	4.13	0.67	มาก	3.71	0.70	มาก	3.97	0.71	มาก
2	ท่านได้ประยุกต์ใช้งาน คู่มือและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.78	0.75	มาก	3.42	0.82	มาก	3.65	0.79	มาก
3	ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและเรียนรู้วิธีการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาด ตลอดจนได้แก้ปัญหาในการทำงานเสมอ	4.07	0.64	มาก	3.85	0.73	มาก	3.98	0.68	มาก
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบว่าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานในโครงการ ตลอดจนลูกค้า	4.09	0.67	มาก	3.79	0.75	มาก	3.98	0.72	มาก
5	ในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานท่านมักจะทำโดยมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอและถูกต้องทุกครั้ง	3.83	0.70	มาก	3.64	0.68	มาก	3.76	0.70	มาก
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.98	0.50	มาก	3.68	0.56	มาก	3.87	0.54	มาก

ตาราง 12 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯ เพศชายและเพศหญิงมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดโดยรวมในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทั้งพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับทักษะรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ จำกัดต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	เพศชาย		ระดับทักษะ	เพศหญิง		ระดับทักษะ	รวม		ระดับทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความผิดพลาดแต่เพียงเล็กน้อยสามารถกล่าวได้ว่าเป็นผลงานที่มาจากสมรรถนะในการทำงานที่ดีเยี่ยม	3.64	0.68	มาก	3.56	0.63	มาก	3.61	0.66	มาก
7	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการริเริ่มวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และผลงานที่ท่านได้ทำสามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ	3.69	0.79	มาก	3.54	0.71	มาก	3.64	0.76	มาก
8	ผลงานที่ท่านทำสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและมุ่งหวังให้ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุด	3.93	0.71	มาก	3.74	0.77	มาก	3.86	0.74	มาก
9	ผลงานที่ท่านทำได้พิจารณาองค์ประกอบด้านความปลอดภัยอย่างรอบคอบทั้งระหว่างการดำเนินการก่อสร้างและเมื่อส่งมอบให้ลูกค้านำไปใช้งานจริง	4.10	0.71	มาก	3.65	1.10	มาก	3.93	0.90	มาก
10	บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	2.93	1.16	ปานกลาง	3.36	0.88	ปานกลาง	3.09	1.08	ปานกลาง
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.66	0.52	มาก	3.57	0.57	มาก	3.63	0.54	มาก

ตาราง 13 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน โดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ข้อ บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลักในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆพบว่ามีความรู้ในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ จำกัดต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	เพศชาย		ระดับทักษะ	เพศหญิง		ระดับทักษะ	รวม		ระดับทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11	ในบริษัทของท่านการบริหารงานการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานจะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้นเท่านั้น	3.31	0.78	ปานกลาง	3.35	0.70	ปานกลาง	3.32	0.74	ปานกลาง
12	ท่านเห็นว่าท่านมีความสำคัญที่สามารถส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทฯ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.66	0.79	มาก	3.33	0.71	ปานกลาง	3.54	0.78	มาก
13	ท่านเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพเท่านั้นจะสามารถผลิตงานที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของบริษัทและลูกค้าได้	4.01	0.81	มาก	3.88	0.82	มาก	3.96	0.82	มาก
14	บริษัทฯ ของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.38	1.02	ปานกลาง	3.69	0.76	มาก	3.50	0.94	มาก
15	ท่านเห็นว่าคุณภาพของบุคลากรภายในบริษัทมีผลต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าในการใช้บริการจากบริษัทฯ ของท่านมากกว่าระบบคุณภาพตลอดจนการกลับมาใช้บริการอีกในอนาคต	3.91	0.87	มาก	3.92	0.78	มาก	3.91	0.84	มาก
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.65	0.54	มาก	3.63	0.49	มาก	3.65	0.52	มาก

ตาราง 14 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๒ เพศชายและเพศหญิงมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร โดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรในข้อ บริษัทของท่าน การบริหารงาน การกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานจะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถ ตรงกับงานนั้นเท่านั้นในระดับปานกลางส่วนข้ออื่นๆพบว่ามีระดับทัศนคติในระดับมาก

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๒ ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมมีรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ทัศนะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	เพศชาย		ระดับทัศนคติ	เพศหญิง		ระดับทัศนคติ	รวม		ระดับทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
16	ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัทฯ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว	4.09	0.95	มาก	4.18	0.92	มาก	4.13	0.94	มาก
17	การจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัทฯ และลูกค้าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.03	0.88	มาก	4.00	0.80	มาก	4.02	0.85	มาก
18	ท่านเห็นว่าการแบ่งงานกันทำตามความสามารถภายในทีมงานตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกคนมีส่วนในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน	3.48	0.92	ปานกลาง	3.33	0.87	ปานกลาง	3.43	0.90	ปานกลาง
19	ในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.45	0.84	ปานกลาง	3.40	0.87	ปานกลาง	3.43	0.85	ปานกลาง
20	ท่านเชื่อว่าถ้าปราศจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะเป็นการยากที่จะประสบความสำเร็จได้และปัจจุบันบริษัทมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.35	0.85	ปานกลาง	3.22	0.83	ปานกลาง	3.30	0.84	ปานกลาง
	ทัศนคติรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.68	0.60	มาก	3.63	0.69	มาก	3.66	0.64	มาก

ตาราง 15 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๒ เพศชายและเพศหญิงมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมในข้อ ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัทฯ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว และการจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัทฯ และลูกค้าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆพบว่ามีระดับทัศนคติในระดับปานกลาง

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	เพศชาย		ระดับทักษะ	เพศหญิง		ระดับทักษะ	รวม		ระดับทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
21	ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ	4.13	0.64	มาก	4.00	0.71	มาก	4.08	0.67	มาก
22	ท่านได้วางเป้าหมายในการทำงานทั้งในส่วนของตัวเองและทีมงานตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้	3.91	0.74	มาก	3.83	0.69	มาก	3.88	0.72	มาก
23	ท่านได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารได้ให้นโยบายไว้อย่างประสบความสำเร็จเสมอ	3.94	0.74	มาก	3.86	0.70	มาก	3.91	0.72	มาก
24	ท่านมีความสามารถให้สัญญาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตลอดจนลูกค้าในงานที่ท่านได้รับมอบหมายได้อย่างมีความมั่นใจ (เช่น กำหนดการส่งมอบงาน การแก้ไขปัญหาทางเทคนิคต่างๆ)	3.95	0.74	มาก	3.78	0.70	มาก	3.89	0.73	มาก
25	ท่านเห็นด้วยว่าบริษัทจำเป็นต้องพัฒนาการทำงานเพื่อลดต้นทุนและเพื่อคงความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ	3.98	0.87	มาก	3.97	0.77	มาก	3.98	0.83	มาก
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.98	0.53	มาก	3.89	0.52	มาก	3.95	0.52	มาก

ตาราง 16 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯ เพศชายและเพศหญิงมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	เพศชาย		ระดับทักษะ	เพศหญิง		ระดับทักษะ	รวม		ระดับทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
26	ท่านเห็นว่าความมั่นคงของบริษัทก็คือความมั่นคงในชีวิตของท่าน	3.78	1.15	มาก	3.83	0.87	มาก	3.80	1.05	มาก
27	ท่านเชื่อว่าตัวท่านเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถสร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจให้กับบริษัท และท่านได้ประพฤติตนในการสนับสนุนแนวทางดังกล่าวเสมอ	3.92	0.87	มาก	3.54	0.71	มาก	3.78	0.83	มาก
28	ท่านเห็นว่าการที่บริษัทไม่เคยประสบปัญหาเรื่องเงินทุนหมุนเวียนและเสียชื่อเสียงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ	3.93	0.88	มาก	3.99	0.76	มาก	3.95	0.84	มาก
29	ท่านเห็นว่าบริษัทมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจชัดเจนที่จะไม่ประมาทงานที่มีความเสี่ยงในการทำงานสูงและมีข้อสัญญาเอาผิดเอาเปรียบไม่เป็นธรรม	3.59	0.86	มาก	3.58	0.78	มาก	3.59	0.83	มาก
30	ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับกับความสามารถของท่าน	3.28	0.98	ปานกลาง	3.33	0.77	ปานกลาง	3.30	0.91	ปานกลาง
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.70	0.67	มาก	3.66	0.52	มาก	3.68	0.62	มาก

ตาราง 17 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๙ เพศชายและเพศหญิงมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงในระดับปานกลางคือ ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับกับความสามารถของท่าน ส่วนข้ออื่นๆพบว่ามีระดับทัศนคติในระดับมาก

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๙ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	เพศชาย		ระดับทัศนคติ	เพศหญิง		ระดับทัศนคติ	รวม		ระดับทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
31	บริษัทของท่านมองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ	3.48	0.94	ปานกลาง	3.36	0.86	ปานกลาง	3.43	0.91	ปานกลาง
32	ท่านเชื่อมั่นว่าการที่บริษัทฯนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ทำให้บริษัทฯและท่านประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าล้มเหลว	3.72	0.75	มาก	3.67	0.75	มาก	3.70	0.75	มาก
33	ท่านเห็นด้วยว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและสามารถลดต้นทุนของบริษัทฯ ได้	4.20	0.71	มาก	3.97	0.65	มาก	4.11	0.69	มาก
34	ท่านเห็นว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงานจะไม่ส่งผลให้บริษัทฯ มีความต้องการพนักงานลดลง	3.51	1.00	มาก	3.50	0.82	มาก	3.51	0.94	มาก
35	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสนำมาใช้ในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทฯยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ	3.28	0.88	ปานกลาง	3.19	0.88	ปานกลาง	3.24	0.88	ปานกลาง
	ทัศนคติรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.64	0.54	มาก	3.54	0.58	มาก	3.60	0.56	มาก

ตาราง 18 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๙ เพศชายและเพศหญิงมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงในข้อ ท่านเชื่อมั่นว่าการที่บริษัทฯนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ทำให้บริษัทฯและท่านประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าล้มเหลว และข้อ ท่านเห็นด้วยว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและสามารถลดต้นทุนของบริษัทฯ ได้ ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆพบว่ามีระดับทัศนคติในระดับปานกลาง

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ขต่อวัฒนธรรมองค์การรายด้าน จำแนกตามอายุ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	อายุ 20 – 29 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 30 – 39 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 40 – 49 ปี		รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.78	0.58	มาก	3.89	0.50	มาก	3.92	0.65	3.87	0.54	มาก
2	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.62	0.45	มาก	3.62	0.55	มาก	3.68	0.65	3.63	0.54	มาก
3	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.63	0.53	มาก	3.64	0.51	มาก	3.72	0.56	3.65	0.52	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.90	0.47	มาก	3.94	0.49	มาก	4.07	0.72	3.95	0.52	มาก
5	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.66	0.81	มาก	3.64	0.62	มาก	3.94	0.59	3.68	0.62	มาก
6	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.66	0.81	มาก	3.64	0.62	มาก	3.94	0.59	3.68	0.62	มาก
7	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.66	0.58	มาก	3.53	0.53	มาก	3.82	0.58	3.60	0.56	มาก
	หัตถรวมทุกด้าน	3.73	0.38	มาก	3.69	0.40	มาก	3.82	0.49	3.72	0.41	มาก

ตาราง 19 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วีลเลอร์ ๔ ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดรายข้อ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	อายุ 20 – 29 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 30 – 39 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 40 – 49 ปี		รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	งานที่ท่านทำให้รายละเอียดแก่ผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการนำไปสู่เป้าหมายของงาน	3.86	0.75	มาก	4.02	0.63	มาก	3.92	0.95	3.97	0.71	มาก
2	ท่านได้ประยุกต์ใช้งาน คู่มือและข้อแนะนำในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.43	0.83	ปานกลาง	3.71	0.74	มาก	3.68	0.95	3.65	0.79	มาก
3	ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและเรียนรู้วิธีการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาด ตลอดจนได้แก้ปัญหาในการทำงานเสมอ	3.90	0.73	มาก	4.00	0.68	มาก	4.04	0.61	3.98	0.68	มาก
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบว่าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานในโครงการ ตลอดจนลูกค้า	3.90	0.82	มาก	4.01	0.67	มาก	3.96	0.79	3.98	0.72	มาก
5	ในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานท่านมักจะหาโดยมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอและถูกต้องทุกครั้ง	3.79	0.68	มาก	3.70	0.66	มาก	4.00	0.87	3.76	0.70	มาก
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.78	0.58	มาก	3.89	0.50	มาก	3.92	0.65	3.87	0.54	มาก

ตาราง 20 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทักษะมากที่สุดมากที่สุดคือ ท่านได้ประยุกต์ใช้งาน คู่มือและข้อแนะนำในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะในระดับมาก ส่วนพนักงานอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และพนักงานอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ขัต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานรายชื่อ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	อายุ 20 – 29 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 30 – 39 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 40 – 49 ปี		รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความผิดพลาดแต่เพียงเล็กน้อยสามารถกล่าวได้ว่าเป็น ผลงานที่มาจากสมรรถนะในการทำงานที่ดีเยี่ยม	3.45	0.63	ปานกลาง	3.63	0.65	มาก	3.76	0.72	3.61	0.66	มาก
7	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการริเริ่มวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และผลงานที่ ท่านได้ทำสามารถนำมาเอาไปใช้ในทางปฏิบัติ	3.60	0.73	มาก	3.62	0.75	มาก	3.76	0.88	3.64	0.76	มาก
8	ผลงานที่ท่านทำสามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างและมุ่งหวังให้ลูกจ้างมี ความพึงพอใจสูงสุด	3.67	0.72	มาก	3.91	0.74	มาก	3.92	0.70	3.86	0.74	มาก
9	ผลงานที่ท่านทำได้พิจารณาองค์ประกอบด้านความปลอดภัยอย่างรอบคอบทั้ง ระหว่างการดำเนินการก่อสร้างและเมื่อส่งมอบให้ลูกค้านำไปใช้งานจริง	3.76	0.91	มาก	3.95	0.91	มาก	4.12	0.88	3.93	0.90	มาก
10	บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็น หลัก	3.62	0.94	มาก	2.97	1.06	ปานกลาง	2.84	1.18	3.09	1.08	ปานกลาง
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.62	0.45	มาก	3.62	0.55	มาก	3.68	0.65	3.63	0.54	มาก

ตาราง 21 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีระดับทักษะปานกลางคือ บริษัทของท่านประธานคณะกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก โดยพนักงานอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และพนักงานอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีระดับทักษะปานกลางต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานคือ บริษัทของท่านประธานกรรมการปฏิบัติงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับทักษะมาก แต่พนักงานอายุระหว่าง 20 – 29 ปีมีระดับทักษะปานกลางคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความผิดพลาดแต่เพียงเล็กน้อยสามารถกล่าวได้ว่าท่านเป็นผลงานที่มาจากสมรรถนะในการทำงานที่ดีเยี่ยม ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรรายข้อ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มิต้องวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	อายุ 20 – 29 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 30 – 39 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 40 – 49 ปี		รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11	ในบริษัทของท่านมีการบริหารงานกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานจะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้นเท่านั้น	3.31	0.68	ปานกลาง	3.30	0.75	ปานกลาง	3.44	0.82	3.32	0.74	ปานกลาง
12	ท่านเห็นว่าท่านมีความสำคัญที่สามารถส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทฯ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.48	0.77	ปานกลาง	3.53	0.79	มาก	3.68	0.75	3.54	0.78	มาก
13	ท่านเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพท่านนั้นจะสามารถผลิตงานที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของบริษัทฯ และลูกค้าได้	3.81	0.80	มาก	3.97	0.83	มาก	4.16	0.75	3.96	0.82	มาก
14	บริษัทฯของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.78	มาก	3.47	0.98	ปานกลาง	3.32	0.99	3.50	0.94	มาก
15	ท่านเห็นว่าคุณภาพของบุคลากรภายในบริษัทฯมีผลต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าในการใช้บริการจากบริษัทฯ ของท่านมากกว่าระบบคุณภาพตลอดจนการกลับมาใช้บริการอีกในอนาคต	3.88	0.77	มาก	3.90	0.84	มาก	4.00	0.96	3.91	0.84	มาก
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.63	0.53	มาก	3.64	0.51	มาก	3.72	0.56	3.65	0.52	มาก

ตาราง 22 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทักษะองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทักษะปานกลางคือ ในบริษัทของท่านการบริหารงานกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานจะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้นเท่านั้น ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก โดยพนักงานอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และพนักงานอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีระดับทักษะปานกลางต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรคือ ในบริษัทของท่านการบริหารงานการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานจะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้น และบริษัทฯ ของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับทักษะมาก แต่พนักงานอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีระดับทักษะไม่ระดับปานกลางคือ ในบริษัทของท่านการบริหารงานการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานจะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้น และท่านเห็นว่าท่านมีความสำคัญที่สามารถส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทฯ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมรายข้อ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	อายุ 20 - 29 ปี		ระดับ ทัศนคติ	อายุ 30 - 39 ปี		ระดับ ทัศนคติ	อายุ 40 - 49 ปี		ระดับ ทัศนคติ	รวม		ระดับ ทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
16	ท่านเห็นว่าคุณสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัท มี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว	4.24	0.85	มาก	4.11	0.94	มาก	4.00	1.08	มาก	4.13	0.94	มาก
17	การจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัทฯ และลูกค้าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.14	0.75	มาก	3.98	0.87	มาก	3.98	0.93	มาก	4.02	0.85	มาก
18	ท่านเห็นว่าการแบ่งงานกันทำตามความสามารถภายในทีมงานตลอดจนเพื่อนร่วม งานทุกคนมีส่วนในความสำเร็จหรือความสำเร็จของงาน	3.74	0.96	มาก	3.32	0.88	ปานกลาง	3.44	0.82	ปานกลาง	3.43	0.90	ปานกลาง
19	ในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างก็ให้ความร่วมมือในการ ทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.74	0.89	มาก	3.34	0.83	ปานกลาง	3.40	0.76	ปานกลาง	3.43	0.85	ปานกลาง
20	ท่านเชื่อว่าถ้าปราศจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นเป้าหมายที่จะประสบ ความสำเร็จได้และปัจจุบันบริษัทมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.62	0.73	มาก	3.20	0.86	ปานกลาง	3.28	0.79	ปานกลาง	3.30	0.84	ปานกลาง
	ทัศนคติด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.90	0.63	มาก	3.59	0.63	มาก	3.62	0.61	มาก	3.66	0.64	มาก

ตาราง 23 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทัศนคติได้แก่ ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัท มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว และข้อการจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัทฯ และลูกค้าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทัศนคติปานกลาง โดยพบบ้างกับระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมโดยรวม แต่วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมไม่มากนักทุกข้อ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดข้อมูลที่มีการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจรายข้อ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	อายุ 20 - 29 ปี		ระดับ ทัศนคติ	อายุ 30 - 39 ปี		ระดับ ทัศนคติ	อายุ 40 - 49 ปี		ระดับ ทัศนคติ	รวม		ระดับ ทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
21	ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ	4.14	0.57	มาก	4.06	0.64	มาก	4.08	0.95	มาก	4.08	0.67	มาก
22	ท่านได้วางเป้าหมายในการทำงานทั้งในส่วนของตัวเองและทีมงานตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้	3.83	0.66	มาก	3.90	0.73	มาก	3.88	0.83	มาก	3.88	0.72	มาก
23	ท่านได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารได้ให้นโยบายไว้อย่างประสบความสำเร็จเสมอ	3.81	0.67	มาก	3.93	0.70	มาก	4.00	0.91	มาก	3.91	0.72	มาก
24	ท่านมีความสามารถให้สัญญาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตลอดจนลูกค้าในหน้าที่ท่านได้รับมอบหมายได้อย่างมีความมั่นใจ (เช่น กำหนดการส่งมอบงาน การแก้ไขปัญหาด้านเทคนิคต่างๆ)	3.64	0.66	มาก	3.92	0.68	มาก	4.12	0.97	มาก	3.89	0.73	มาก
25	ท่านเห็นด้วยว่าบริษัทจำเป็นต้องพัฒนาการทำงานเพื่อลดต้นทุนและเพื่อคงความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ	4.07	0.81	มาก	3.89	0.83	มาก	4.28	0.84	มาก	3.98	0.83	มาก
	ทัศนคติด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.80	0.47	มาก	3.94	0.49	มาก	4.07	0.72	มาก	3.95	0.52	มาก

ตาราง 24 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุต่างก็มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดพัฒนาธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงรายข้อ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่พัฒนาธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	อายุ 20 – 29 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 30 – 39 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 40 – 49 ปี		รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
26	ท่านเห็นว่าคุณมั่นคงของบริษัทก็ถือความมั่นคงในชีวิตของท่าน	3.83	0.85	มาก	3.73	1.14	มาก	4.12	0.88	3.80	1.05	มาก
27	ท่านเชื่อว่าตัวท่านเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถสร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจให้กับบริษัท และท่านได้ประพฤติตนในการสนับสนุนแนวทางดังกล่าวเสมอ	3.55	0.74	มาก	3.78	0.85	มาก	4.12	0.78	3.78	0.83	มาก
28	ท่านเห็นว่าบริษัทมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและเสียชื่อเสียงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ	4.00	0.88	มาก	3.88	0.81	มาก	4.20	0.87	3.95	0.84	มาก
29	ท่านเห็นว่าบริษัทมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและเสียชื่อเสียงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน	3.55	0.80	มาก	3.54	0.83	มาก	3.88	0.88	3.59	0.83	มาก
30	ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.36	0.96	ปานกลาง	3.27	0.86	ปานกลาง	3.36	1.04	3.30	0.91	ปานกลาง
	ทักษะด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.66	0.61	มาก	3.64	0.62	มาก	3.94	0.59	3.68	0.62	มาก

ตาราง 25 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทักษะปานกลางได้แก่ ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก โดยพนักงานทุกกลุ่มอายุต่างก็มีระดับทักษะมากต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงสอดคล้องและเป็นไปในทางเดียวกันกับระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงโดยรวม

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดพัฒนาธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมและการยอมรับความเสี่ยงราย
ข้อ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่ไม่มีวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นวัฒนธรรมและการยอมรับความเสี่ยง	อายุ 20 – 29 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 30 – 39 ปี		ระดับ ทักษะ	อายุ 40 – 49 ปี		ระดับ ทักษะ	รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
31	บริษัทของท่านมองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปคู่ความสำเร็จ	3.50	0.86	มาก	3.38	0.95	ปานกลาง	3.60	0.82	มาก	3.43	0.91	ปานกลาง
32	ท่านเชื่อมั่นว่าผู้ที่บริษัทขนานนามว่าวัฒนธรรมใหม่ ๆ มาใช้ทำให้บริษัทและท่านประสบความสำเร็จ	3.89	0.72	มาก	3.62	0.75	มาก	4.12	0.67	มาก	3.70	0.75	มาก
33	ท่านเห็นด้วยว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นและสามารถลดต้นทุนของบริษัทได้	4.17	0.70	มาก	4.05	0.69	มาก	4.36	0.64	มาก	4.11	0.69	มาก
34	ท่านเห็นว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงานจะไม่ส่งผลให้บริษัท มีความต้องการพนักงานลดลง	3.64	0.91	มาก	3.48	0.88	ปานกลาง	3.40	1.26	ปานกลาง	3.51	0.94	มาก
35	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ	3.31	0.90	ปานกลาง	3.14	0.84	ปานกลาง	3.64	0.95	มาก	3.24	0.88	ปานกลาง
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นวัฒนธรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.66	0.58	มาก	3.53	0.53	มาก	3.82	0.58	มาก	3.60	0.56	มาก

ตาราง 26 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมและการยอมรับความเสี่ยงโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทักษะปานกลางในข้อ บริษัทของท่านมองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ และงานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และขอรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก และพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีระดับทักษะในข้อ ท่านเห็นว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงานจะไม่ส่งผลให้บริษัท มีความต้องการพนักงานลดลง แต่พนักงานกลุ่มที่มีอายุต่างจากนี้มีระดับทักษะในข้อเดียวกันปานกลาง ในขณะเดียวกันพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีระดับทักษะในระดับมากต่อ งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ แต่พนักงานกลุ่มที่มีอายุต่างจากนี้มีระดับทักษะในข้อเดียวกันปานกลาง

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ต่อวัฒนธรรมองค์การรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับทัศนคติ	ปริญญาตรี		ระดับทัศนคติ	สูงกว่าปริญญาตรี		รวม	ระดับทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	
1	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.95	0.48	มาก	3.82	0.54	มาก	3.94	0.66	3.87	มาก
2	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.72	0.54	มาก	3.55	0.54	มาก	3.83	0.50	3.63	มาก
3	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.71	0.59	มาก	3.60	0.49	มาก	3.76	0.52	3.65	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.59	0.78	มาก	3.66	0.57	มาก	3.85	0.55	3.66	มาก
5	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	4.02	0.60	มาก	3.91	0.48	มาก	4.00	0.56	3.95	มาก
6	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.75	0.73	มาก	3.66	0.58	มาก	3.66	0.56	3.68	มาก
7	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.57	0.61	มาก	3.57	0.53	มาก	3.81	0.50	3.60	มาก
	ทัศนคติรวมทุกด้าน	3.76	0.46	มาก	3.68	0.39	มาก	3.84	0.36	3.72	มาก

ตาราง 27 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับทัศนคติมากทุกด้าน

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๕ ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	งานที่ทำทำให้รายละเอียดแก่ผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการนำไปสู่เป้าหมายของงาน	4.06	0.74	3.92	0.67	4.00	0.84	3.97	0.71
2	ท่านได้ประยุกต์ใช้งาน คู่มือและข้อแนะนำในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.77	3.61	0.81	3.67	0.80	3.65	0.79
3	ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและเรียนรู้วิธีการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาด ตลอดจนได้แก้ปัญหาในการทำงานเสมอ	4.02	0.66	3.94	0.68	4.14	0.73	3.98	0.68
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบว่าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานในโครงการ ตลอดจนลูกค้า	4.08	0.68	3.92	0.71	4.10	0.83	3.98	0.72
5	ในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานท่านมักจะทำโดยมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอและถูกต้องทุกครั้ง	3.87	0.68	3.70	0.68	3.81	0.81	3.76	0.70
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.95	0.48	3.82	0.54	3.94	0.66	3.87	0.54

ตาราง 28 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดในระดับมากที่สุด

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	ปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
6	ผลการปฏิบัติงานของงานมีความผิดพลาดแต่เพียงเล็กน้อยสามารถกล่าวได้ว่าเป็น ผลงานที่มาจากสมรรถนะในการทำงานที่ดีเยี่ยม	3.74	0.65	มาก	3.53	0.66	มาก	3.71	0.64	มาก	3.61	0.66	มาก
7	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการริเริ่มวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และผลงานที่ ท่านได้ทำสามารถนำมาเอาไปใช้ได้ทันทางปฏิบัติ	3.87	0.76	มาก	3.50	0.74	มาก	3.81	0.75	มาก	3.64	0.78	มาก
8	ผลงานที่ท่านทำสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและมุ่งหวังให้ลูกค้ามี ความพึงพอใจมากที่สุด	3.98	0.72	มาก	3.77	0.73	มาก	4.05	0.74	มาก	3.86	0.74	มาก
9	ผลงานที่ท่านทำได้พิจารณาองค์ประกอบด้านความปลอดภัยอย่างรอบคอบทั้ง ระหว่างการดำเนินการก่อสร้างและเมื่อส่งมอบให้ลูกค้านำไปใช้งานจริง	4.09	0.77	มาก	3.82	0.85	มาก	4.14	0.91	มาก	3.93	0.90	มาก
10	บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็น หลัก	2.94	1.25	ปานกลาง	3.10	1.03	ปานกลาง	3.43	0.87	ปานกลาง	3.09	1.08	ปานกลาง
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.72	0.54	มาก	3.55	0.54	มาก	3.83	0.50	มาก	3.63	0.54	มาก

ตาราง 29 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานโดยรวมไม่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานทุกกลุ่มวุฒิการศึกษาก็มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือมีระดับทักษะปานกลางได้แก่ บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	ปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11	ในบริษัทของท่านมีการบริหารงานการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานจะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้นหรือไม่	3.25	0.92	ปานกลาง	3.32	0.64	ปานกลาง	3.52	0.81	มาก	3.32	0.74	ปานกลาง
12	ท่านเห็นว่ามีค่าสำคัญที่สามารถส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทฯ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.64	0.92	มาก	3.47	0.72	ปานกลาง	3.67	0.66	มาก	3.54	0.78	มาก
13	ท่านเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพท่านนี้จะสามารถผลิตงานที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของบริษัทฯ และลูกค้าได้	4.08	0.70	มาก	3.86	0.86	มาก	4.19	0.81	มาก	3.96	0.82	มาก
14	บริษัทของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.57	1.05	มาก	3.46	0.91	ปานกลาง	3.57	0.87	มาก	3.50	0.94	มาก
15	ท่านเห็นว่าคุณภาพของบุคลากรภายในบริษัทฯ มีผลต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าในการใช้บริการจากบริษัทฯ ของท่านมากกว่าระบบคุณภาพตลอดจนการกลับมาใช้บริการอีกในอนาคต	4.02	0.87	มาก	3.87	0.78	มาก	3.86	1.06	มาก	3.91	0.84	มาก
	หัดรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.71	0.59	มาก	3.60	0.49	มาก	3.76	0.52	มาก	3.65	0.52	มาก

ตาราง 30 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทักษะปานกลางต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรได้แก่ ในบริษัทของท่านการบริหารงานการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานและจะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้น ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ขต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีมรายข้อ จำแนกตามวุฒิ

การศึกษา

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	ปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
16	ท่านเห็นว่าคุณสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัทฯ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว	3.94	1.08	มาก	4.14	0.88	มาก	4.48	0.81	มาก	4.13	0.94	มาก
17	การจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัทฯ และลูกค้าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.02	1.01	มาก	3.96	0.79	มาก	4.38	0.67	มาก	4.02	0.85	มาก
18	ท่านเห็นว่าการแบ่งงานกันทำตามความสามารถภายในทีมงานตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน	3.34	1.07	ปานกลาง	3.45	0.81	ปานกลาง	3.52	0.93	มาก	3.43	0.80	ปานกลาง
19	ในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.34	0.98	ปานกลาง	3.46	0.76	ปานกลาง	3.52	0.98	มาก	3.43	0.85	ปานกลาง
20	ท่านเชื่อว่าถ้าปราศจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นการทำงานที่จะประสบความสำเร็จได้และปัจจุบันบริษัทมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.32	0.94	ปานกลาง	3.29	0.79	ปานกลาง	3.33	0.91	ปานกลาง	3.30	0.84	ปานกลาง
	ทัศนคติด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.59	0.78	มาก	3.66	0.57	มาก	3.85	0.55	มาก	3.66	0.64	มาก

ตาราง 31 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการดำเนินงานเป็นทีมได้แก่อ้อ ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัทฯ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว และขอการจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการของบริษัทฯ และลูกค้าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทัศนคติปานกลาง

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	ปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
21	ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ	4.15	0.72	มาก	4.02	0.67	มาก	4.24	0.54	มาก	4.08	0.67	มาก
22	ท่านได้วางแผนการทำงานทั้งในส่วนของตัวท่านเองและทีมงานตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้	3.81	0.92	มาก	3.89	0.62	มาก	4.00	0.71	มาก	3.88	0.72	มาก
23	ท่านได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารได้ให้นโยบายไว้อย่างประสบความสำเร็จเสมอ	4.02	0.77	มาก	3.86	0.68	มาก	3.95	0.80	มาก	3.91	0.72	มาก
24	ท่านมีความสามารถให้สัญญาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตลอดจนลูกจ้างงานที่ท่านได้รับมอบหมายได้อย่างมีความมั่นใจ (เช่น กำหนดการส่งมอบงาน การแก้ไขปัญหาทางเทคนิคต่างๆ)	4.06	0.79	มาก	3.81	0.67	มาก	3.90	0.83	มาก	3.89	0.73	มาก
25	ท่านเห็นด้วยว่าบริษัทจำเป็นต้องพัฒนาการทำงานเพื่อลดต้นทุนและเพื่อคงความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินงาน	4.04	0.88	มาก	3.97	0.78	มาก	3.90	1.00	มาก	3.98	0.83	มาก
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	4.02	0.60	มาก	3.91	0.48	มาก	4.00	0.56	มาก	3.95	0.52	มาก

ตาราง 32 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ ฯ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความสอดคล้องต่อวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ		ปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ		สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ		รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.	
26	ท่านเห็นว่าคุณมั่นคงของบริษัทก็ถือความมั่นคงในชีวิตของท่าน	4.00	1.08	มาก	มาก	3.72	1.09	มาก	มาก	3.76	0.77	มาก	มาก	3.80	1.05	มาก
27	ท่านเชื่อว่าตัวท่านเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถสร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจให้กับบริษัทฯ และท่านได้ประพฤติตนในการสนับสนุนแนวทางดังกล่าวเสมอ	3.85	0.84	มาก	มาก	3.72	0.83	มาก	มาก	3.90	0.83	มาก	มาก	3.78	0.83	มาก
28	ท่านเห็นว่าคุณบริษัทไม่เคยประสบปัญหาเรื่องเงินทุนหมุนเวียนและเสียชื่อเสียงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ	3.98	0.95	มาก	มาก	3.94	0.80	มาก	มาก	3.90	0.77	มาก	มาก	3.95	0.84	มาก
29	ท่านเห็นว่าคุณบริษัทมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจชัดเจนและไม่ประมาทงานที่มีความเสี่ยงในการทำงานสูงและมีข้อสัญญาเอาใจเอาเปรียบไม่เป็นธรรม	3.51	0.99	มาก	มาก	3.64	0.77	มาก	มาก	3.52	0.75	มาก	มาก	3.59	0.83	มาก
30	ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.40	1.01	ปานกลาง	ปานกลาง	3.28	0.82	ปานกลาง	ปานกลาง	3.19	1.12	ปานกลาง	ปานกลาง	3.30	0.91	ปานกลาง
	ทัศนคติรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.75	0.73	มาก	มาก	3.66	0.58	มาก	มาก	3.66	0.56	มาก	มาก	3.68	0.62	มาก

ตาราง 33 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานทุกกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างก็มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือมีระดับทัศนคติปานกลางได้ แก่ข้อ ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทัศนคติมาก

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงราย

ข้อ จำนวนตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	ปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ ทักษะ	รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
31	บริษัทของท่านมองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และ พัฒนาริธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ	3.36	0.86	ปานกลาง	3.44	0.92	ปานกลาง	3.57	1.03	มาก	3.43	0.91	ปานกลาง
32	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานที่บริษัทท่านนวัตกรรมใหม่ๆมาช่วยให้บริษัทฯและท่านประสบ ความสำเร็จในการทำงานมากกว่าล้มเหลว	3.64	0.88	มาก	3.69	0.69	มาก	3.86	0.73	มาก	3.70	0.75	มาก
33	ท่านเห็นด้วยว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและสามารถลดต้นทุนของบริษัทฯ ได้	4.13	0.68	มาก	4.08	0.68	มาก	4.29	0.78	มาก	4.11	0.69	มาก
34	ท่านเห็นว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงานจะไม่ส่งผลให้บริษัทฯ มีความต้องการ พนักงานลดลง	3.49	0.93	ปานกลาง	3.43	0.95	ปานกลาง	3.95	0.80	มาก	3.51	0.94	มาก
35	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทยินดี ยอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของท่านอยู่เสมอ และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ	3.23	0.93	ปานกลาง	3.23	0.87	ปานกลาง	3.38	0.80	ปานกลาง	3.24	0.88	ปานกลาง
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.57	0.61	มาก	3.57	0.53	มาก	3.81	0.50	มาก	3.60	0.56	มาก

ตาราง 34 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ ฯ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทักษะปานกลางต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงได้แก่ข้อ บริษัทของท่านมองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ และข้องานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของท่านอยู่เสมอ ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ขต่อวัฒนธรรมองค์การรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อ	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับ ทัศนคติ	1 - 3 ปี		ระดับ ทัศนคติ	4 - 6 ปี		ระดับ ทัศนคติ	7 - 9 ปี		ระดับ ทัศนคติ	มากกว่า 10 ปี		ระดับ ทัศนคติ	รวม		ระดับ ทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.70	0.66	มาก	3.97	0.65	มาก	3.76	0.44	มาก	3.92	0.50	มาก	3.91	0.48	มาก	3.87	0.54	มาก
2	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.64	0.62	มาก	3.70	0.50	มาก	3.53	0.50	มาก	3.62	0.54	มาก	3.64	0.57	มาก	3.63	0.54	มาก
3	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.64	0.64	มาก	3.60	0.46	มาก	3.55	0.49	มาก	3.64	0.54	มาก	3.76	0.50	มาก	3.65	0.52	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.84	0.72	มาก	3.71	0.82	มาก	3.57	0.56	มาก	3.59	0.58	มาก	3.67	0.54	มาก	3.66	0.64	มาก
5	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.90	0.60	มาก	3.98	0.55	มาก	3.77	0.49	มาก	3.97	0.42	มาก	4.06	0.56	มาก	3.95	0.52	มาก
6	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.90	0.57	มาก	3.57	0.59	มาก	3.49	0.56	ปานกลาง	3.68	0.68	มาก	3.82	0.61	มาก	3.68	0.62	มาก
7	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.71	0.56	มาก	3.65	0.57	มาก	3.41	0.44	ปานกลาง	3.55	0.63	มาก	3.70	0.53	มาก	3.60	0.56	มาก
	ทัศนคติรวมทุกด้าน	3.76	0.50	มาก	3.74	0.39	มาก	3.58	0.35	มาก	3.71	0.41	มาก	3.79	0.41	มาก	3.72	0.41	มาก

ตาราง 35 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับทัศนคติมากในทุกด้าน และยังพบว่าพนักงานบริษัทฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปีมีระดับทัศนคติปานกลางในด้านการยอมรับความเสี่ยง และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ฯต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดรายข้อ จำแนกตามระยะเวลา

การปฏิบัติงาน

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับ ทักษะ	1 - 3 ปี		ระดับ ทักษะ	4 - 6 ปี		ระดับ ทักษะ	7 - 9 ปี		ระดับ ทักษะ	มากกว่า 10 ปี		รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	งานที่ท่านทำให้รายละเอียดแก่ผู้ร่วมงานและลูกค้า อย่างเพียงพอต่อการนำไปสู่เป้าหมายของงาน	3.70	0.76	มาก	4.08	0.80	มาก	3.87	0.66	มาก	4.09	0.60	มาก	3.98	0.71	3.97	0.71	มาก
2	ท่านได้ประยุกต์ใช้งาน คู่มือและข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานของบริษัทฯ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.43	0.95	ปาน กลาง	3.70	0.88	มาก	3.45	0.72	ปาน กลาง	3.84	0.61	มาก	3.68	0.82	3.65	0.79	มาก
3	ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและ เรียนรู้วิธีการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาด ตลอดจนได้ แก้ปัญหาในการทำงานเสมอ	3.78	0.67	มาก	4.16	0.80	มาก	3.87	0.53	มาก	4.00	0.68	มาก	4.02	0.68	3.98	0.68	มาก
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบว่า สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานใน โครงการ ตลอดจนลูกค้า	3.78	0.85	มาก	4.05	0.78	มาก	3.89	0.76	มาก	4.05	0.65	มาก	4.02	0.62	3.98	0.72	มาก
5	ในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงาน ท่านมักจะหาโดยมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ เพียงพอและถูกต้องทุกครั้ง	3.83	0.94	มาก	3.84	0.65	มาก	3.71	0.65	มาก	3.61	0.72	มาก	3.84	0.62	3.78	0.70	มาก
	ทักษะรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.70	0.66	มาก	3.97	0.65	มาก	3.76	0.44	มาก	3.92	0.50	มาก	3.91	0.48	3.87	0.54	มาก

ตาราง 36 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ ฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าพนักงานบริษัท ฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และพนักงานบริษัท ฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี มีระดับทักษะปานกลางในข้อท่านได้ประยุกต์ใช้งาน คู่มือและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบริษัท ฯ ที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานรายข้อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อ	ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับ ทักษะ	1 - 3 ปี		ระดับ ทักษะ	4 - 6 ปี		ระดับ ทักษะ	7 - 9 ปี		ระดับ ทักษะ	มากกว่า 10 ปี		รวม		ระดับ ทักษะ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.			
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความผิดพลาดแต่เพียงเล็กน้อยสามารถกล่าวได้ว่าเป็นผลงานที่ดีมาจกสมรรถนะในการทำงานที่ดีเยี่ยม	3.43	0.66	ปานกลาง	3.54	0.65	มาก	3.61	0.68	มาก	3.68	0.67	มาก	3.68	0.85	3.61	0.86	มาก
7	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการริเริ่มวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และผลงานที่ท่านได้ทำสามารถนำไปใช้ได้แนวทางปฏิบัติ	3.48	0.85	ปานกลาง	3.68	0.67	มาก	3.55	0.86	มาก	3.70	0.73	มาก	3.68	0.74	3.64	0.76	มาก
8	ผลงานที่ท่านทำสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและมุ่งหวังให้ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุด	3.78	0.85	มาก	3.81	0.74	มาก	3.76	0.79	มาก	3.80	0.70	มาก	4.06	0.65	3.86	0.74	มาก
9	ผลงานที่ท่านทำได้พิจารณาองค์ประกอบด้านความปลอดภัยอย่างรอบคอบทั้งระหว่างการทำงานและการก่อสร้างและเมื่อส่งมอบให้ลูกค้าไปใช้งานจริง	3.83	1.07	มาก	3.92	0.95	มาก	3.76	0.97	มาก	4.09	0.74	มาก	3.98	0.87	3.93	0.90	มาก
10	บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	3.70	0.70	มาก	3.57	0.83	มาก	2.97	1.00	ปานกลาง	2.82	1.17	ปานกลาง	2.80	1.18	3.09	1.08	ปานกลาง
	หัดรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.64	0.62	มาก	3.70	0.50	มาก	3.53	0.50	มาก	3.62	0.54	มาก	3.64	0.57	3.63	0.54	มาก

ตาราง 37 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4 - 6 ปี และ ระหว่าง 7 - 9 ปี รวมทั้งพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปต่างก็มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือมีระดับทักษะปานกลางในข้อ บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 3 ปีมีระดับทักษะมากที่แตกต่างไปจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งพบว่ามีระดับทักษะปานกลางในข้อ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความผิดพลาดแต่เพียงเล็กน้อยสามารถกล่าวได้ว่าเป็นผลงานที่มาจากสมรรถนะในการทำงานที่ดีเยี่ยม และงานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสในการริเริ่มวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และผลงานที่ท่านได้ทำสามารถนำไปใช้ได้ในทางปฏิบัติ ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทักษะมาก

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมรายข้อ จำแนกตาม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อ	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับ ทัศนคติ	1 - 3 ปี		ระดับ ทัศนคติ	4 - 6 ปี		ระดับ ทัศนคติ	7 - 9 ปี		ระดับ ทัศนคติ	มากกว่า 10 ปี		รวม		ระดับ ทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.			
16	ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัท มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว	4.26	1.01	มาก	4.08	1.09	มาก	4.03	0.75	มาก	4.00	1.01	มาก	4.28	0.86	4.13	0.94	มาก
17	การจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัท และลูกค้าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.22	0.67	มาก	3.97	0.96	มาก	3.89	0.83	มาก	3.95	0.89	มาก	4.10	0.84	4.02	0.85	มาก
18	ท่านเห็นว่าการแบ่งงานกันทำตามความสามารถภายในทีมงานตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน	3.57	1.04	มาก	3.49	1.04	ปานกลาง	3.26	0.89	ปานกลาง	3.52	0.88	ปานกลาง	3.36	0.75	3.43	0.90	ปานกลาง
19	ในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.57	0.95	มาก	3.54	0.99	มาก	3.47	0.80	ปานกลาง	3.27	0.85	ปานกลาง	3.40	0.73	3.43	0.85	ปานกลาง
20	ท่านเชื่อว่าถ้าปราศจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยากที่จะประสบความสำเร็จได้และปัจจุบันบริษัทมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.61	0.89	มาก	3.49	0.84	ปานกลาง	3.18	0.80	ปานกลาง	3.18	0.87	ปานกลาง	3.22	0.79	3.30	0.84	ปานกลาง
21	ทัศนคติด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.84	0.72	มาก	3.71	0.82	มาก	3.57	0.56	มาก	3.59	0.58	มาก	3.67	0.54	3.66	0.64	มาก

ตาราง 39 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อการดำเนินงานที่เน้นการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความสัมพันธ์มากต่อวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมได้แก่ ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัท มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว และข้อการจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในส่วนของบริษัท และลูกค้าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทัศนคติปานกลาง และพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับทัศนคติมากที่สุดต่อข้อ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ ที่มีระดับทัศนคติลดลงเรื่อยๆ

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ขต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทาง

ธุรกิจรายข้อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อ	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับ ทัศนคติ	1 - 3 ปี		ระดับ ทัศนคติ	4 - 6 ปี		ระดับ ทัศนคติ	7 - 9 ปี		ระดับ ทัศนคติ	มากกว่า 10 ปี		รวม		ระดับ ทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21	ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ	4.13	0.69	มาก	4.19	0.82	มาก	3.95	0.57	มาก	4.00	0.65	มาก	4.14	0.78	4.08	0.67	มาก
22	ท่านได้วางแผนการทำงานทั้งในส่วนของตัวเอง ท่านเองและทีมงานตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้	3.91	0.73	มาก	4.00	0.71	มาก	3.76	0.63	มาก	3.88	0.77	มาก	3.88	0.77	3.88	0.72	มาก
23	ท่านได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุ ประสงค์ที่ผู้บริหารได้ให้นโยบายไว้อย่างประ สิทธิภาพสำเร็จเสมอ	3.83	0.89	มาก	3.92	0.76	มาก	3.76	0.68	มาก	3.95	0.68	มาก	4.02	0.68	3.91	0.72	มาก
24	ท่านมีความสามารถให้สัญญาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ บังคับบัญชาตลอดจนลูกค้าในงานที่ท่านได้รับมอบ หมายได้อย่างมีความมั่นใจ (เช่นกำหนดการส่งมอบ งาน การแก้ไขปัญหาทางเทคนิคต่าง ๆ)	3.57	0.79	มาก	3.81	0.78	มาก	3.68	0.77	มาก	3.98	0.55	มาก	4.16	0.68	3.89	0.73	มาก
25	ท่านเห็นด้วยว่าบริษัทจำเป็นต้องพัฒนาการทำงาน เพื่อลดต้นทุนและเพื่อคงความสามารถในการแข่ง ขันในการดำเนินธุรกิจ	4.04	0.71	มาก	4.00	0.82	มาก	3.68	0.90	มาก	4.05	0.83	มาก	4.10	0.81	3.98	0.83	มาก
	ทัศนคติด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการ เอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.90	0.60	มาก	3.98	0.55	มาก	3.77	0.49	มาก	3.97	0.42	มาก	4.06	0.56	3.95	0.52	มาก

ตาราง 40 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานทุกกลุ่มต่างก็มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ชุดวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงรายข้อ จำนวนตามระยะเวลา

การปฏิบัติงาน

ข้อ	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	น้อยกว่า 1 ปี		ระดับ ทัศนคติ	1 - 3 ปี		ระดับ ทัศนคติ	4 - 6 ปี		ระดับ ทัศนคติ	7 - 9 ปี		ระดับ ทัศนคติ	มากกว่า 10 ปี		รวม		ระดับ ทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.			
26	ท่านเห็นว่าความมั่นคงของบริษัทก็คือความมั่นคงในชีวิตของท่าน	4.04	0.77	มาก	3.73	0.96	มาก	3.63	1.13	มาก	3.68	1.18	มาก	3.98	1.06	3.80	1.05	มาก
27	ท่านเชื่อว่าตัวท่านเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถสร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจให้กับบริษัท และท่านได้ประพฤติตนในการสนับสนุนแนวทางดังกล่าวเสมอ	3.83	0.78	มาก	3.65	0.79	มาก	3.66	0.88	มาก	3.68	0.80	มาก	4.02	0.84	3.78	0.83	มาก
28	ท่านเห็นว่าการที่บริษัทไม่โดยประสบปัญหาเรื่องเงินทุนหมุนเวียนและเสียชื่อเสียงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ	4.09	0.90	มาก	3.89	0.84	มาก	3.87	0.81	มาก	3.89	0.84	มาก	4.04	0.83	3.95	0.84	มาก
29	ท่านเห็นว่าบริษัทที่มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจชัดเจนที่จะไม่ประมาทงานที่มีความเสี่ยงในการทำงานสูงและมีข้อสัญญาเอาเปรียบไม่เป็นธรรม	3.87	0.69	มาก	3.41	0.69	ปานกลาง	3.37	0.79	ปานกลาง	3.64	0.92	มาก	3.72	0.90	3.59	0.83	มาก
30	ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.65	0.78	มาก	3.19	0.88	ปานกลาง	2.92	0.78	ปานกลาง	3.52	0.79	มาก	3.32	1.06	3.30	0.91	ปานกลาง
	ทัศนคติรวมด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.90	0.57	มาก	3.57	0.59	มาก	3.49	0.56	ปานกลาง	3.68	0.68	มาก	3.82	0.61	3.68	0.62	มาก

ตาราง 41 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานทุกกลุ่มระยะเวลากการทำงานต่างกันก็มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติปานกลางได้แก่ ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับกับความสามารถของท่าน ส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทัศนคติมาก

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ ๕ ต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมและการยอมรับความเสี่ยงราย

ข้อ จําแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อ	ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		4 - 6 ปี		7 - 9 ปี		มากกว่า 10 ปี		รวม		ระดับทัศนคติ
		$\bar{X}$	S.D.	ทัศนคติ	$\bar{X}$	S.D.	ทัศนคติ	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31	บริษัทของทำนามองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ	3.43	0.79	ปานกลาง	3.46	0.93	ปานกลาง	3.16	0.86	3.58	0.88	3.43	0.91	ปานกลาง
32	ท่านเชื่อมั่นว่าการที่บริษัทหนึ่งนำวัฒนธรรมใหม่ๆมาใช้ ทำให้บริษัทและท่านประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าล้มเหลว	4.00	0.60	มาก	3.68	0.75	มาก	3.34	0.67	3.96	0.67	3.70	0.75	มาก
33	ท่านเห็นด้วยว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น และสามารถลดต้นทุนของบริษัทได้	4.22	0.74	มาก	4.08	0.64	มาก	4.00	0.77	4.28	0.64	4.11	0.69	มาก
34	ท่านเห็นว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงานจะไม่ส่งผลให้บริษัท มีความต้องการพนักงานลดลง	3.65	0.93	มาก	3.85	0.82	มาก	3.55	0.95	3.34	1.00	3.51	0.94	มาก
35	งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ	3.26	0.96	ปานกลาง	3.38	0.86	ปานกลาง	3.00	0.74	3.34	0.96	3.24	0.88	ปานกลาง
4	ทัศนคติด้านวัฒนธรรมที่มีต่อวัฒนธรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.71	0.56	มาก	3.65	0.57	มาก	3.41	0.44	3.70	0.53	3.60	0.56	มาก

ตาราง 42 พบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ 5 ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมและการยอมรับความเสี่ยงโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมและการยอมรับความเสี่ยงของทำนามองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ และข้องานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสนำวิธีการใหม่ ๆ และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาส่วนข้ออื่นๆ พบว่ามีระดับทัศนคติมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การในรายด้านของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา(รายด้าน)	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	3.98	0.50	3.68	0.56	3.851	0.000**
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.66	0.52	3.57	0.57	1.125	0.262
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	3.65	0.54	3.63	0.49	0.257	0.798
วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.68	0.60	3.63	0.69	0.551	0.583
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.98	0.53	3.89	0.52	1.188	0.236
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.70	0.67	3.66	0.52	0.511	0.610
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	3.64	0.54	3.54	0.58	1.163	0.246
ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมทุกด้าน	3.76	0.41	3.66	0.40	1.638	0.103

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบรายด้านของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา(รายด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F-ratio	F-Prob
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.24	0.807	0.448
	ภายในกลุ่ม	189	55.25	0.29		
	รวม	191	55.72			
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.142	0.868
	ภายในกลุ่ม	189	55.67	0.29		
	รวม	191	55.75			
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.288	0.750
	ภายในกลุ่ม	189	51.84	0.27		
	รวม	191	52.00			
วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.98	1.49	3.799	0.024*
	ภายในกลุ่ม	189	74.08	0.39		
	รวม	191	77.06			
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.25	0.898	0.409
	ภายในกลุ่ม	189	52.04	0.28		
	รวม	191	52.54			
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.84	0.92	2.447	0.089
	ภายในกลุ่ม	189	71.14	0.38		
	รวม	191	72.99			
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	3.290	0.039*
	ภายในกลุ่ม	189	56.86	0.30		
	รวม	191	58.84			
ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	1.133	0.324
	ภายในกลุ่ม	189	31.51	0.17		
	รวม	191	31.89			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 44 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 44 ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้ไปทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างมีระดับทักษะแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงในตาราง 45 และ 46 ตามลำดับ

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม

อายุ		30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	20 – 29 ปี
	$\bar{X}$	3.590	3.616	3.895
30 – 39 ปี	3.590		-0.026	
(N = 125)			(0.852)	
40 – 49 ปี	3.616			
(N = 25)				
20 – 29 ปี	3.895	0.305*	0.279	
(N = 42)		(0.007)	(0.079)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันต่อวัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

อายุ		30 – 39 ปี	20 – 29 ปี	40 – 49 ปี
	$\bar{X}$	3.533	3.662	3.842
30 – 39 ปี	3.533			-0.309*
(N = 125)				(0.016)
20 – 29 ปี	3.662	0.129		-0.180
(N = 42)		(0.189)		0.244)
40 – 49 ปี	3.842			
(N = 25)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 13 พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบรายด้านของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F-ratio	F-Prob
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	189	54.98	0.29		
	รวม	191	55.72			
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.14	1.07	3.76	0.02*
	ภายในกลุ่ม	189	53.61	0.28		
	รวม	191	55.75			
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	1.45	0.24
	ภายในกลุ่ม	189	51.21	0.27		
	รวม	191	52.00			
วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	1.22	0.30
	ภายในกลุ่ม	189	76.08	0.40		
	รวม	191	77.06			
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	189	52.04	0.28		
	รวม	191	52.54			
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.39	0.68
	ภายในกลุ่ม	189	72.69	0.38		
	รวม	191	72.99			
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.05	0.52	1.71	0.18
	ภายในกลุ่ม	189	57.79	0.31		
	รวม	191	58.84			
ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	1.64	0.20
	ภายในกลุ่ม	189	31.35	0.17		
	รวม	191	31.89			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 47 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 47 ผู้วิจัยจึงได้นำผลที่ได้ไปทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีระดับทักษะแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงในตาราง 48

ตาราง 48 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันต่อวัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี 3.546	ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.725	สูงกว่าปริญญาตรี 3.829
ปริญญาตรี (N = 118)	3.546			-0.283* (0.026)
ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 53)	3.725	0.179* (0.044)		-0.104 (0.450)
สูงกว่าปริญญาตรี (N = 21)	3.829			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 48 พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การในด้านเดียวกันนี้ มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบรายด้านของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F-ratio	F-Prob
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	ระหว่างกลุ่ม	4	1.63	0.41	1.41	0.23
	ภายในกลุ่ม	187	54.09	0.29		
	รวม	191	55.72			
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.58	0.14	0.49	0.74
	ภายในกลุ่ม	187	55.17	0.30		
	รวม	191	55.75			
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.06	0.27	0.98	0.42
	ภายในกลุ่ม	187	50.93	0.27		
	รวม	191	52.00			
วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.44	0.36	0.89	0.47
	ภายในกลุ่ม	187	75.61	0.40		
	รวม	191	77.06			
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.98	0.50	1.83	0.12
	ภายในกลุ่ม	187	50.56	0.27		
	รวม	191	52.54			
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	3.80	0.95	2.56	0.04*
	ภายในกลุ่ม	187	69.19	0.37		
	รวม	191	72.99			
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	4	2.38	0.59	1.97	0.10
	ภายในกลุ่ม	187	56.46	0.30		
	รวม	191	58.84			
ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.05	0.26	1.60	0.18
	ภายในกลุ่ม	187	30.84	0.16		
	รวม	191	31.89			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 49 พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 49 ผู้วิจัยจึงได้นำผลไปทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างมีระดับทักษะแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงในตาราง 50

ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันต่อวัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	4 – 6 ปี	1 – 3 ปี	7 – 9 ปี	10 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี
		3.489	3.573	3.682	3.816	3.896
4 – 6 ปี (N = 38)	3.489			-0.192 (0.155)	-0.327* (0.013)	
1 – 3 ปี (N = 37)	3.573	0.008 (0.553)		-0.109 (0.423)	-0.243 (0.067)	
7 – 9 ปี (N = 44)	3.682				-0.134 (0.287)	
10 ปี ขึ้นไป (N = 50)	3.816					
น้อยกว่า 1 ปี (N = 23)	3.896	0.406* (0.012)	0.323* (0.047)	0.214 (0.174)	0.008 (0.604)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 50 พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 3 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทฯ ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์การ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ต่อวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้านได้แก่ การเน้นรายละเอียด การเน้นผลงาน การเน้นบุคลากร การเน้นการทำงานเป็นทีม การเน้นการแข่งขันและการเอาชนะ การเน้นความมั่นคงและการเน้นทางด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้านได้แก่ การเน้นรายละเอียด การเน้นผลงาน การเน้นบุคลากร การเน้นการทำงานเป็นทีม การเน้นการแข่งขันและการเอาชนะ การเน้นความมั่นคงและการเน้นทางด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปสู่ประโยชน์ดังนี้

1. ผลของการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะตลอดจนใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การ รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
2. ผู้บริหารสามารถนำความรู้เกี่ยวกับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารเพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างพนักงานกับองค์การซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์การ
3. ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเข้าใจเกี่ยวกับทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ เพื่อที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผลของการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในอนาคต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปี 2546 รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 320 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดจำนวน 320 คน จากสูตรกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Definite Population) (สุปัญญา ไชยชาญ, 2543 : 95) โดยกำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (ร้อยละ 5)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากจำนวนประชากร 320 คน จะได้ตัวแทนประชากรของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 178 คน และบวกเพิ่มอีก 10% เพื่อให้ครอบคลุมการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมเท่ากับ 196 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเพื่อประเมินระดับทักษะของพนักงานฯ ต่อวัฒนธรรมองค์การ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยในคำถามแต่ละข้อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert จะกำหนดค่าของคำตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก หรือ 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่น โดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ทั้งฉบับ $\alpha = .9311$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สํารวจจำนวนพนักงานของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด แยกตามแผนงาน
2. ทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการทำการวิจัย
3. เก็บข้อมูล โดยการสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (check list) และให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และหาค่าความเชื่อมั่นก่อนการนำไปใช้งานจริง ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเองโดยการกระจายแบบสอบถามภายในบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 ฉบับ ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92 โดยทุกฉบับมีความสมบูรณ์ถูกต้องพร้อมที่จะนำไปทำการวิเคราะห์ต่อไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) เพื่อวิเคราะห์ดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับทักษะของพนักงานฯ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) โดยรวม รายด้าน และรายข้อ
3. ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอิสระสองกลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หรือระดับความเชื่อมั่น 99% และที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การสรุปผลได้ดังนี้ *

1. สถานภาพของพนักงานบริษัทฯ

พบว่าของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด เป็นเพศชายมีจำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 62.5 และเป็นเพศหญิงจำนวน 72 คนคิดเป็นร้อยละ 37.5 พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และมีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯมีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ระดับปริญญาตรีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 3 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4 – 6 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 7 – 9 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ตามลำดับ

2. พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด มีระดับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะมากในทุกข้อ

2.2 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มีระดับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับทักษะปานกลางได้แก่บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลักในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับมากทุกข้อ

2.3 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร มีระดับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับทักษะปานกลางได้แก่ ในบริษัทของท่าน การบริหารงาน การกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงาน จะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้นเท่านั้นในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆ พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับมากทุกข้อ

2.4 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม มีระดับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การในข้อ ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัทฯ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว และ การจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัทฯ และลูกค้า เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ซึ่งจะเป็องค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในระดับมาก ส่วนในข้ออื่นๆ มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

2.5 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมีระดับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะมากในทุกข้อ

2.6 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงมีระดับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะปานกลางในข้อ ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับกับความสามารถของท่าน ส่วนในข้ออื่นๆ มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก

2.7 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีระดับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ฯ มีระดับทักษะปานกลางในข้อ บริษัทของท่านมองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ และงานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสนำมาใช้ในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆ มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก

3. เปรียบเทียบระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัดต่อวัฒนธรรมองค์การจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับปริญญาตรี มีทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การในด้านเดียวกันนี้ มากกว่า

พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 3 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10ปีขึ้นไป มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย)จำกัด พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด ต่อวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้านพบว่าพนักงานมีระดับทัศนคติโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติ พบว่าพนักงานมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด

พนักงานมีระดับทัศนคติโดยรวมในระดับมากและมีลักษณะเด่นที่สุดใน งานที่ทำให้อยู่ละเอียดแก่ผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการนำไปสู่เป้าหมายของงาน ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบว่าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานในองค์กร ตลอดจนลูกค้าได้ ซึ่งลักษณะเด่นดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองเสมอในการทำงานและมีความสำคัญต่อการทำงานเพราะไม่เพียงแต่จะทำให้ก้าวหน้าในอาชีพยังสามารถทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานตลอดจนลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโคสท์ (Coates,G.1997) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์การจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมองย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ

1.2 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน

พนักงานมีระดับทักษะโดยรวมในระดับมากและมีลักษณะเด่นที่สุดใน ผลงานที่ท่านทำสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและมุ่งหวังให้ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุด และผลงานที่ท่านทำได้พิจารณาองค์ประกอบด้านความปลอดภัยอย่างรอบคอบทั้งระหว่างการทำงานก่อสร้างและเมื่อส่งมอบให้ลูกค้านำไปใช้งานจริง แต่อย่างไรก็ตามในลักษณะเด่นดังกล่าวข้างต้น ยังมีลักษณะด้อยคือ บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การและการทำงานเพราะไม่เพียงแต่จะทำให้พนักงานไม่มั่นใจในความก้าวหน้าในอาชีพยังเป็นอุปสรรคต่อการทำงานโดยรวม และยังนำไปสู่การด้อยประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาวตลอดจนการไม่มีพันธสัญญาระหว่างองค์การและพนักงาน และจะก่อให้เกิดกิจกรรมการเปลี่ยนงานในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซอมเมอร์, บี และ ลูธานส์ (S.Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar.2001; Citing Sommer, Bea & Luthans.1996) กล่าวว่าพันธสัญญา (Commitment) ก่อให้เกิดตัวแปรสำคัญในการศึกษาด้านการบริหารและพฤติกรรมองค์การ อันสืบเนื่องมาจากการขยายความสัมพันธ์ระหว่างพันธสัญญา กับอัตราการเปลี่ยนงาน ตลอดจนความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การและผลงานโดยรวมขององค์การ

1.3 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร

พนักงานมีระดับทักษะโดยรวมในระดับมากและมีลักษณะเด่นที่สุดใน ท่านเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพเท่านั้นที่จะสามารถผลิตงานที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของบริษัทและลูกค้าได้ และท่านเห็นว่าคุณภาพของบุคลากรภายในบริษัทมีผลต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าในการใช้บริการจากบริษัท ของท่านมากกว่าระบบคุณภาพตลอดจนการกลับมาใช้บริการอีกในอนาคต ซึ่งลักษณะเด่นเช่นนี้จะผลักดันให้มีการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโคสท์ (Coates, G.1997) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์การจะให้พนักงานรับผิดชอบต่อตนเองและผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์การ แต่ในขณะเดียวกันพบว่ามีลักษณะด้อยในด้านใน บริษัทของท่าน การบริหารงาน การกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานจะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้นเท่านั้น ที่นำมาซึ่งความสงสัยในการมอบหมายงานและความไม่มั่นใจในการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในอนาคต

1.4 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม

พนักงานมีระดับทักษะโดยรวมในระดับมากและมีลักษณะเด่นที่สุดใน ท่านเห็นว่าคุณสมบัติในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ภายในบริษัท มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานและปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว และการจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการทั้งในส่วนของบริษัท และลูกค้าเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งลักษณะเด่นเช่นนี้สามารถระบุได้ว่าพนักงานมีทัศนคติดีต่อการทำงานเป็นทีมซึ่งทำให้ง่ายต่อการพัฒนา แต่ในขณะเดียวกันพบว่ามีลักษณะด้อยในด้านใน และ ปัจจุบันบริษัทมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว ซึ่งบ่งชี้ถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมของบริษัท ในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

1.5 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

พนักงานมีระดับทักษะโดยรวมในระดับมากและมีลักษณะเด่นที่สุดใน ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ และรองลงมาคือ ท่านเห็นด้วยว่าบริษัทจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการเพื่อลดต้นทุนและเพื่อคงความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งลักษณะเด่นเช่นนี้จะช่วยให้บริษัทสามารถพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันวัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน และสามารถกล่าวได้ว่าพนักงานมีพันธะสัญญากับองค์การที่จะพัฒนาการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคาลิยามูธี และ โมฮานกุมาร (S.Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar.2001) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและพันธะสัญญา ที่ระบุว่าตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาคือ วัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน

1.6 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง

พนักงานมีระดับทักษะโดยรวมในระดับมากและมีลักษณะเด่นที่สุดใน ท่านเห็นว่าการที่บริษัทไม่เคยประสบปัญหาเรื่องเงินทุนหมุนเวียนและเสียชื่อเสียงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ และท่านเห็นว่าความมั่นคงของบริษัทก็คือความมั่นคงในชีวิตของท่าน ในขณะเดียวกันพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีค่าเฉลี่ยระดับทักษะสูงที่สุดใน การเชื่อว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถสร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจให้กับบริษัท และได้ประพุดิตินในการสนับสนุนแนวทางดังกล่าวเสมอ ซึ่งทักษะดังกล่าวนี้จะช่วยเสริมให้พนักงานมีพันธะสัญญาในการดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงขององค์การ

1.7 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

พนักงานมีระดับทักษะโดยรวมในระดับมากและมีลักษณะเด่นที่สุดใน ท่านเห็นด้วยว่าควรใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและสามารถลดต้นทุนของบริษัทได้ แต่ในขณะเดียวกันพบว่ามิลักษณะด้อยใน งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน และนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ อันจะนำมาซึ่งการขาดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นและการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในอนาคต

2. การเปรียบเทียบระดับทักษะของพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์แนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้านได้แก่ การเน้นรายละเอียด การเน้นผลงาน การเน้นบุคลากร การเน้นการทำงานเป็นทีม การเน้นการแข่งขันและการเอาชนะ การเน้นความมั่นคงและการเน้นทางด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง จากผลการวิจัยพบว่า

2.1 พนักงานบริษัท เพศชายและเพศหญิงมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การมีแนวโน้มความ

เท่าเทียมกันทางด้านเพศซึ่งอาจเป็นเพราะเพศหญิงมีการศึกษาที่ดีและได้รับโอกาสในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนกินส์และบัสเวลล์ (Coates.1997; Citing Jenkins and Buswell.1994) ที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรได้ผลักดันให้ความคิดที่ว่าแม่เพศชายเท่านั้นที่เหมาะสมกับงานนี้เท่านั้นถูกขจัดไป

2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของภาคภูมิ มหาวิรัชชาติกุล (2545) ที่ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานและเงินเดือน ซึ่งผลการศึกษพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานะภาพของพนักงานและองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

2.3 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรในด้านเดียวกันนี้ มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของภาคภูมิ มหาวิรัชชาติกุล (2545) เช่นเดียวกับข้อ 2.2 ที่ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานและเงินเดือน ซึ่งผลการศึกษพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานะภาพของพนักงานและองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

2.4 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 4 โดยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 3 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับ

ทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปีเช่นกัน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของสมชาย รักเสนาะ (2545) ได้ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเพชรบุรี จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานในด้านการให้บริการ ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านบุคลากร โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการเป็นสมาชิก และขนาดของครอบครัว ผลการศึกษาสรุปได้ว่าสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเพชรบุรี จำกัด ที่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิก ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเพชรบุรี จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บริษัทฯควรมีการปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้ความชัดเจนเป็นทางการมีการและตรวจสอบระบบการประเมินผลทั้งรูปแบบและเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลว่ามีความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายขององค์การและทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ มีการทำข้อตกลงกับพนักงานเกี่ยวกับหน้าที่และมาตรฐานของงานเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ รวมทั้งจัดให้มีการป้อนกลับข้อมูลการประเมินผลสู่พนักงานเพื่อสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้พนักงานมีพัฒนาการและลดการปฏิบัติงานที่บกพร่องตลอดจนรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีตลอดเวลา และควรจัดการฝึกอบรมให้กับหัวหน้างานเพื่อปรับปรุงทักษะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การมอบหมายงานให้กับพนักงานควรมีการพิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของพนักงานผู้นั้น ตลอดจนมีการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่พนักงานที่ได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ความสามารถได้ดำเนินการแทน เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในด้านอาชีพที่ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน
3. ควรมีการปลูกฝังให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมโดยการลดผลกระทบกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากการสละเวลาไปฝึกอบรมเช่นมอบหมายงานให้พนักงานคนอื่นปฏิบัติงานแทน เป็นต้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล ตลอดจนสร้างแรงจูงใจโดยให้การฝึกอบรมมีผลต่อความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง
4. บริษัทฯควรจัดการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมและการเป็นสมาชิกที่ดีของทีมเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือ การไว้วางใจและการฟังผู้อื่น การสื่อสารภายในทีม ตลอดจนการฝึกอบรมการกระจายอำนาจ(Empowerment) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทำงานเป็นทีม

5. บริษัทควรให้โอกาสพนักงานในการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดให้มีกิจกรรมการระดมความคิด (Brain Storming) ในการทำงานโครงการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและจัดให้มีรางวัลความคิดดีเด่นทั้งในระดับทีม และส่วนบุคคล เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และแสวงหาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานมีพันธะสัญญากับบริษัทที่จะส่งมอบการทำงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพตามวิธีการที่ตนเองได้นำเสนอไว้ นอกจากนี้ยังจะช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบจากการปรับปรุงวิธีการทำงานและยังพัฒนาพนักงานให้มีทักษะที่ดีต่อนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในทัศนะของผู้บริหาร
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรระหว่างพนักงานบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นชาวต่างชาติกับพนักงานชาวไทย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2545). *การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์.(2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพนมิตรการพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พ.ต.ท.สมชาย รักเสนาะ. (2545). *ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเพชรบุรี จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ชรรัตน์ ขวัญสังข์. (2546). *ความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนวิชาพิมพ์ดีดของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยพาณิชยการเขตพน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- ไมเคิล อี พอร์เตอร์. (2545). *ยุทธวิธีการแข่งขัน = Competitive Strategy*. ดร.สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, สุวินัย ต๋อศิริสุข และ ดร. อุดม สวานายน แปลและเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ภาคภูมิ มหาวีระชาติกุล. (2545). *ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- สนธยา พลศรี. (2545). *หลักสังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุปัญญา ไชยชาญ. (2543). *การวิจัยการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- อารี เพชรพุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : ชาญวิทย์.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2002). *Management*. USA : Prentice Hall.
- Coates,G.(1997). *Organization Men-Women and Organizational Cuture*.(Online).
- Sarrors James C., and others. (2002). *The Organizational Culture Profile of Australian Enterprises*.(Online).
- S.Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar. (2001). *Organisational Culture and Commitment in Public Limited Companies*. (Online).
- Sommer. S.M., Bae. S.H. and Luthans. F. (1996). "The structure-climate relationship in Korean organizations", *Asia- Pacific Journal of Management*. Vol. 12.;อ้างอิงจาก S.Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar.(2001).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ

ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจงเบื้องต้น

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในทักษะของพนักงานโดยรวม มิได้มุ่งที่จะประเมินความคิดเห็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ ดังนั้น ผลการศึกษาวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาตอบข้อความตามที่จริง โดยไม่ต้องลงชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะช่วยให้การศึกษามีความถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อมูลหรือคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือว่าเป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์หาผลรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 29 ปี ☐ 30 - 39 ปี ☐ 40 - 49 ปี

3. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 - 3 ปี
☐ 4 - 6 ปี ☐ 7 - 9 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ข้อแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

- ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การตามแบบสอบถามเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยตอบตามทัศนะหรือความคิดเห็นของท่านแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ท่านเห็นว่ามีลักษณะเช่นนั้น
- ระดับทัศนะหรือความคิดเห็นต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์การ แบ่งเป็น 5 ระดับ
 “มากที่สุด” หมายถึง เห็นด้วย “มากที่สุด” ว่าบริษัทมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว
 “มาก” หมายถึง เห็นด้วย “มาก” ว่าบริษัทมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว
 “ปานกลาง” หมายถึง เห็นด้วย “ปานกลาง” ว่าบริษัทมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว
 “น้อย” หมายถึง เห็นด้วย “น้อย” ว่าบริษัทมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว
 “น้อยที่สุด” หมายถึง เห็นด้วย “น้อยที่สุด” ว่าบริษัทมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับทักษะหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด					
1. งานที่ท่านทำให้รายละเอียดแก่ผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างเพียงพอต่อการนำไปสู่เป้าหมายของงาน					
2. ท่านได้ประยุกต์ใช้งาน คู่มือและข้อแนะนำในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเรียนรู้วิธีการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาด ตลอดจนได้แก้ปัญหในการทำงานเสมอ					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านรับผิดชอบว่าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานในโครงการ ตลอดจนลูกค้า					
5. ในการกำหนดวิธีการ และเป้าหมายในการทำงาน ท่านมักจะทำโดยมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอและถูกต้องทุกครั้ง					
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน					
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความผิดพลาดแต่เพียงเล็กน้อย สามารถกล่าวได้ว่าเป็นผลงานที่มาจากสมรรถนะในการทำงานที่ดีเยี่ยม					
7. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และผลงานที่ท่านได้ทำสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ					
8. ผลงานที่ท่านทำ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและมุ่งหวังให้ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุด					
9. ผลงานที่ท่านทำได้พิจารณาองค์ประกอบด้านความปลอดภัยอย่างรอบคอบ ทั้งระหว่างการดำเนินการก่อสร้างและเมื่อส่งมอบให้ลูกค้านำไปใช้งานจริง					
10. บริษัทของท่านประเมินความสามารถของพนักงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร					
11. ในบริษัทของท่าน การบริหารงาน การกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายของงาน จะมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานนั้นเท่านั้น					
12. ท่านเห็นว่าท่านมีความสำคัญที่สามารถส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของบริษัทฯ ลุล่วงไปได้ด้วยดี					
13. ท่านเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพเท่านั้นที่จะสามารถผลิตงานที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของบริษัทฯ และลูกค้าได้					
14. บริษัทฯ ของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ					
15. ท่านเห็นว่า คุณภาพของบุคลากรภายในบริษัทฯ มีผลต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าในการใช้บริการจากบริษัทฯ ของท่านมากกว่าระบบคุณภาพ ตลอดจนการกลับมาใช้บริการอีกในอนาคต					
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม					
16. ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงาน และปัจจุบันดำเนินไปด้วยดีแล้ว					
17. การจัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในโครงการ ทั้งในส่วนของบริษัทฯ และลูกค้า เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
18. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความตระหนักในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี					
19. ในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี					
20. บริษัทของท่านมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้ทุกคนมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ					
21. ท่านได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเสมอ					
22. ท่านได้วางเป้าหมายในการทำงานทั้งในส่วนของตัวท่านเองและทีมงาน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้					
23. ท่านได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารได้ให้นโยบายไว้อย่างประสบความสำเร็จเสมอ					
24. ท่านมีความสามารถให้สัญญาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตลอดจนลูกค้าในงานที่ท่านได้รับมอบหมายได้อย่างมีความมั่นใจ (เช่น กำหนดการส่งมอบงาน การแก้ไขปัญหาทางเทคนิคต่าง ๆ)					
25. ท่านเห็นด้วยว่า บริษัทฯ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อลดต้นทุนและเพื่อคงความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ					
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง					
26. ท่านเห็นว่าความมั่นคงของบริษัทฯ ก็คือความมั่นคงในชีวิตของท่าน					
27. ท่านเชื่อว่าตัวท่านเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถสร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจให้กับบริษัทฯ และท่านได้ประพฤติตนในการสนับสนุนแนวทางดังกล่าวเสมอ					
28. ท่านเห็นว่าการที่บริษัทฯ ไม่เคยประสบปัญหาเรื่องเงินทุนหมุนเวียนและเสียชื่อเสียงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ					
29. ท่านเห็นว่าบริษัทฯ มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจชัดเจน ที่จะไม่ประมูลงานที่มีความเสี่ยงในการทำงานสูงและมีข้อสัญญาเอารัดเอาเปรียบไม่เป็นธรรม					
30. ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่ เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเหมาะสมกับกับความสามารถของท่าน					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง					
31. บริษัทของท่านมองว่าความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ					
32. ท่านเชื่อมั่นว่าการที่บริษัทฯ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ ทำให้บริษัทฯ และท่านประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าล้มเหลว					
33. ท่านเห็นด้วยว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและสามารถลดต้นทุนของบริษัทฯ ได้					
34. ท่านเห็นว่า เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงานจะไม่ส่งผลให้บริษัทฯ มีความต้องการพนักงานลดลง					
35. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสรื้อเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ และบริษัทยินดียอมรับข้อเสนอแนะ ตลอดจนความคิดเห็นใหม่ๆ					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณสมภาพ พุนทรัพย์

Chief Engineer,
Foster Wheeler International Corporation
(Thailand) Ltd.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/6157

วันที่ 19 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายคมสัน อินกัน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมี อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์พนิต กุลศิริ และ อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายคมสัน อินกัน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/6157



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน Chief Engineer บริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายคมสัน อินกัน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมี อาจารย์สัญญากร ชุทธิภย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทักษะของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นายคมสัน อินกัน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 038-352200-6 มือถือ 01-9835843

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นาย คมสัน อินกัน
วันเดือนปีเกิด	2513
สถานที่เกิด	อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	205/173 ซ.ชัยพฤกษ์ 5/3 หมู่บ้านชัยพฤกษ์ – บางบัวทอง ถนนบางกรวย – ไทรน้อย หมู่ 1 ตำบลพิมลราช อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่งหน้าการงานปัจจุบัน	Area Product Engineer
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	COOPER CROUSE-HINDS PTE, LTD.
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนพิริยาลัย จังหวัดแพร่
พ.ศ. 2530	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ป.ว.ช.) ช่างไฟฟ้ากำลัง จากวิทยาลัยเทคนิคแพร่
พ.ศ. 2535	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(วศ.บ. สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า) จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

