

วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549

วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2549

ณพลพงษ์ เสาะสมบุญ. (2548). *วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอर्ड โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอर्ड โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร, ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน, วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน และค่านิยมของพนักงานที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทฟอर्ड โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย จำนวนรวมทั้งสิ้น 216 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานบริษัทฟอर्ड โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี
2. ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับดี วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับดี
3. ความคิดเห็นต่อค่านิยมของพนักงาน ด้านความร่าเริง มีแรงกระตุ้น มีเหตุผลมาก ชอบทำงานเป็นกลุ่ม มีพลังอย่างเต็มเปี่ยม มีความรับผิดชอบ และค่านิยมโดยรวม อยู่ในระดับดี และค่านิยมด้านมีความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง
4. ความคิดเห็นต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน อยู่ในระดับดี และด้านความผ่อนคลายอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า

1. เพศและตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความผ่อนคลาย ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจ ด้านผ่อนคลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความประทับใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความผ่อนคลาย ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ค่านิยมของพนักงานด้านความร่าเริง ด้านพลังใจ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่านิยมของพนักงานด้านแรงกระตุ้น ด้านความมีเหตุผล ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านทำงานเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่านิยมของพนักงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับต่ำและความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ORGANIZATIONAL CULTURES, VALUES AFFECTING EMPLOYEE
AFFECTIVE WELL-BEING OF FORD OPERATIONS (THAILAND) CO., LTD**

**AN ABSTRACT
BY
NAPOLPONG SORSOMBOON**

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

May 2006

Napolpong Sorsomboon. (2005). *Organizational Cultures, Values Affecting Employee Affective Well-Being of Ford Operations(Thailand) Co., Ltd.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor : Assoc. Prof. Supada Sirikudta

The purpose of this research is to study the organizational cultures and values that affect employee affective well-being of Ford Operations (Thailand) Co., Ltd. by studying the employee's personal factors that affect their affective well-being. The study also covered the relationship between organizational cultures e.g. corporate culture as well as departmental or functional culture, management leadership style and employee affective well-being as well as the relationship between employees' value and its relation to their affective well-being.

The Sample group used in this research comprised of 216 employees in Ford Operations (Thailand) Co., Ltd from 10 various departments. The method of collecting data was by the use of questionnaires. The statistical methods applied in data analysis were frequencies, percentages, mean and standard deviation. The analysis for differentiation were T-test independent, One-way ANOVA, the differentiation between 2 groups of independent variations by using statistically model of LSD (Least Significance Different) and finding the relationships between 2 variations by using statistically model of Pearson Product Moment Correlation Coefficient processed by the program of SPSS

The results are as follows.

1. The sample group is the employees of Ford Operations (Thailand) Co., Ltd., most of who are female age between 20 – 29 years old with Bachelor degree as education background and are in the operating position with less than 3 years experience.
2. Comments toward overall organization culture e.g. corporate or functional and overall management leadership style is at the moderate level.
3. Comments toward employees' value in term of cheerfulness, motivation, good rational, teamwork, energetic, responsibilities and overall values are at moderate level.
4. Comments toward employee affective well-being in term of satisfaction, impression, eagerness, pleasure are at moderate level and relaxation is at good level.

The hypothesis results reveal as follows.

1. Difference in gender and position do not have impact to employee affective well-being of Ford Operations (Thailand) Co., Ltd. in terms of satisfaction, impression, relaxation, eagerness and pleasure at statistically significance level of .05

2. Difference in ages has impact to employee affective well-being of Ford Operations (Thailand) Co., Ltd in terms of satisfaction and relaxation at statistically significance level of .05

3. Difference in education background has impact to employee affective well-being of Ford Operations (Thailand) Co., Ltd in terms of impression at statistically significance level of .05

4. Difference in job experience has impact to employee affective well-being of Ford Operations (Thailand) Co., Ltd in terms of relaxation, eagerness and pleasure at statistically significance level of .05

5. Organizational cultures as corporate culture and functional culture relate to employee affective well-being at statistically significance level of .05 with the positive relationship in the moderate level. While the management leadership style relates to employee affective well-being at statistically significance level of .05 with the positive relationship in the rather low level.

6. Employees' values in terms of cheerfulness and energetic relate to employee affective well-being at statistically significance level of .05 with the positive relationship in the moderate level. Moreover, the employees' value in terms of motivation, good rational, risk taking, good teamwork relate to employee affective well-being at statistically significance level of .05 with the positive relationship in the rather low level. And Employees' values in terms of responsibility relates to employee affective well-being at statistically significance level of .05 with the positive relationship in the low level

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธาน

.....

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน.....พ.ศ. 2549

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา ที่ได้กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์ อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณคณาจารย์ทุกท่าน ทั้งนี้รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณนายสุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต และนางสาวทัศนีย์ ยูวะนิยม ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนอย่างยิ่งในการเริ่มต้นการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ในสถานที่แห่งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้คอยสอนสั่งและเป็นกำลังใจที่ดีต่อผู้วิจัยตลอดมา หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนใดที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม.....	7
แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	21
ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม	28
แนวความคิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	32
โครงสร้างและการดำเนินงาน	
บริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	101
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	108
อภิปรายผล.....	114
ข้อเสนอแนะ.....	118
บรรณานุกรม.....	120
ภาคผนวก.....	122
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	127
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	129

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 วัฒนธรรมองค์การที่ตรงข้าม(Contrasting organizational culture).....	28
2 แสดงการสำรวจค่านิยมของ Rokeach โดยแบ่งเป็นค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ ใช้เป็นเครื่องมือ (Terminal and instrumental values in Rokeach value survey.	30
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน.....	41
4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance).....	49
5 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..	54
6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมในองค์กร.....	57
7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กร ในหน่วยงาน.....	58
8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้หน้า.....	59
9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมของพนักงานในองค์กร.....	60
10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	61
11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามเพศ.....	62
12 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามอายุ.....	64
13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความพึงพอใจ จำแนกตามอายุ.....	65
14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามอายุ.....	66
15 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความประทับใจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
17 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน...	71
18 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามอายุงาน.....	73
19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามอายุงาน.....	74
20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับวัฒนธรรมในองค์กร.....	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในองค์กร.....		78
22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ.....		80
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับค่านิยมด้านความร่ำรวย.....		83
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับค่านิยมด้านความแรงกระตุ้น.....		85
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับค่านิยมด้านความมีเหตุผล.....		87
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยง.....		89
27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่ม.....		92
28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับค่านิยมด้านพลังใจ.....		94
29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับค่านิยมด้านความรับผิดชอบ.....		96
30 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....		98

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย.....	5
2 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร.....	22
3 มิติของวัฒนธรรมองค์กร.....	25
4 โมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ.....	33

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม มีความหมายกว้างซึ่งอธิบายถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร พนักงานรู้สึกอย่างไรต่อการทำงานให้กับองค์กร พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันอย่างไร และการทำงานมีผลอย่างไร ทุกคนสร้างวัฒนธรรมขององค์กรขึ้นมาผ่านทางพฤติกรรม และการปฏิสัมพันธ์กัน ความชัดเจนการรวมตัวกัน และวัฒนธรรมที่เปิดจะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาบุคลากร และทำให้เกิดการพัฒนาผลลัพธ์ทางธุรกิจ

วัฒนธรรมขององค์กรจะได้รับอิทธิพลจากหลายๆ ปัจจัย รวมทั้งมาตรการในการพัฒนาบุคลากร พฤติกรรมการเป็นผู้นำขององค์กร และความหลากหลายของพนักงาน การผสมผสานระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในการสร้างทีมงานสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มุ่งไปในทางช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งสิ้นเมื่อองค์กรไปได้ดี บุคลากรทุกคนก็จะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) เป็นระบบของค่าความนิยมร่วม ความเชื่อ และอุปนิสัยภายในองค์กรที่มีผลต่อโครงสร้างที่เป็นทางการเพื่อกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรม (Behavioral norms) เมื่อพนักงานเริ่มทำงานพนักงานต้องเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานขององค์กรที่เขาเข้ามาทำงานใหม่ รวมทั้งเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แสดงถึงค่านิยมและมาตรฐานซึ่งชี้แนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เป็นการกำหนดทิศทางทั้งหมดขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลบริษัท จัดสรรทรัพยากร ตัดสินใจโครงสร้างขององค์กร สร้างระบบที่ต้องนำมาใช้ตัดสินบุคคลที่จะจ้าง ความเหมาะสมของงานและพนักงาน รวมทั้งการให้รางวัล วัฒนธรรมยังตัดสินเกี่ยวกับสิ่งที่บริษัทให้คำจำกัดความว่าเป็นอุปสรรคและโอกาส ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์และต้องแสดงบทบาทในการสร้างรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กร

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าปัจจุบันธุรกิจรถยนต์มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยเฉพาะภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก ทำให้บริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทำการปรับปรุงวิธีการทำงานภายในบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสูงภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งทางบริษัทเองได้พยายามกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทั้งทางบุคลากร กระบวนการทำงานและวิธีปฏิบัติภายในบริษัท เพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการ และสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานของบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อที่จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการ

ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทฯ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อในสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะตลอดจนใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพองค์กร รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อในสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผลของการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 216 คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2548 ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง 140 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจำนวน 40% ได้เท่ากับ 56 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 196 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 216 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานบริษัทฟورد โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานของบริษัทฟورد โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20 - 29 ปี

1.1.2.2 30 - 39 ปี

1.1.2.3 40 - 49 ปี

1.1.2.4 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 ตำแหน่งงาน

1.1.4.1 พนักงานปฏิบัติการ (GSR 3-6)

1.1.4.2 หัวหน้างานขึ้นไป (GSR 7 ขึ้นไป)

1.1.5 อายุงาน

1.1.5.1 น้อยกว่า 3 ปี

1.1.5.2 3-5 ปี

1.1.5.3 6-8 ปี

1.1.5.4 8 ปีขึ้นไป

1.2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่

1.2.1 วัฒนธรรมในองค์กร

1.2.2 ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน

1.2.3 วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ

1.3 ค่านิยมของพนักงานในองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานของบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำของบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ณ เดือน พฤศจิกายน 2548

2. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หมายถึง ระบบของค่านิยมร่วม ความเชื่อและอุปนิสัยภายในองค์กรที่มีผลต่อโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กรและกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรมองค์กรของบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย

2.1 วัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยรวมของพนักงานในบริษัท

2.2 ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติเฉพาะในหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่

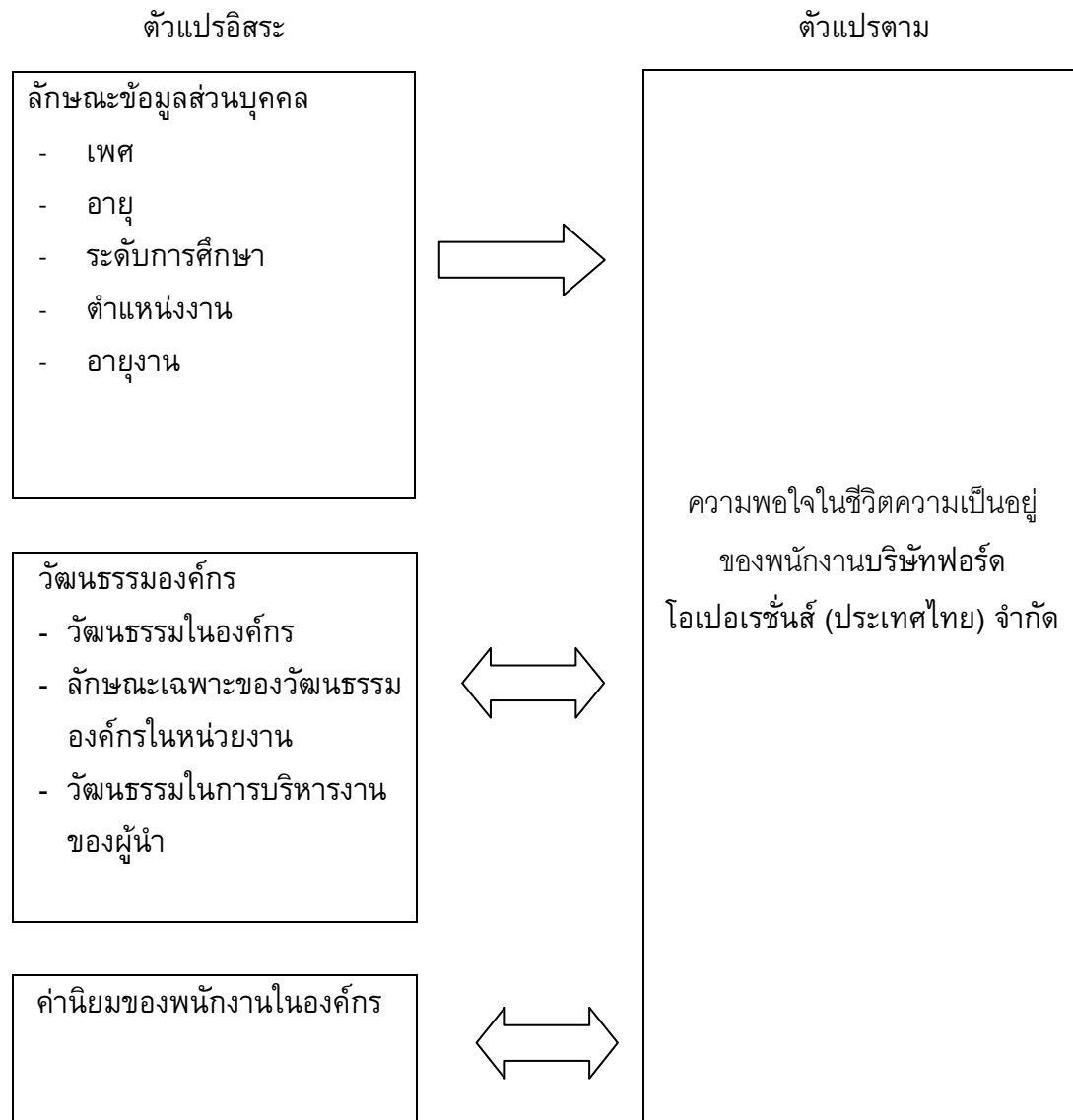
2.3 วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำในแต่ละหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่

3. ค่านิยมของพนักงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของพนักงานหรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกหมายถึงสิ่งที่ดีและต้องการ ด้านลบหมายถึงสิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีในเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในบริษัท

4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการตอบสนองจนถึงระดับที่ต้องการ จะโดยการกระทำของพนักงานเองหรือได้รับจากองค์กรของบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัดมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,ตำแหน่งงาน,อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร, ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน, วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกตามลำดับขั้นตอนดังแสดงต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม
4. แนวคิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
5. โครงสร้างและการดำเนินงานของบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

ปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ นอกจากการรวมกลุ่มกันเป็นสังคมแล้วยังต้องอาศัยวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง สังคมกับวัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมาก และผสมผสานกลมกลืนกันจนแทบจะเป็นสิ่งเดียวกัน

1.1 ความเป็นมาของคำว่า “วัฒนธรรม” (สนธยา พลศรี. 2545:166)

คำว่า “วัฒนธรรม” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Culture” และ “Cultural” มีรากศัพท์มาจากคำภาษาฝรั่งเศส ซึ่งดัดแปลงมาจากภาษาละตินว่า “Cultura” (กรมศิลปากร. 2542 :17) แปลว่า การเพาะปลูกและบำรุงให้เจริญงอกงาม (ณรงค์ เส็งประชา. 2541:46) ซึ่งกลุ่มเกษตรกรในทวีปยุโรปใช้มาแต่เดิม ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นความเจริญทางด้านต่างๆ ของมนุษย์ (กรมศิลปากร. 2542:37)

ในภาษาไทยครั้งแรก “พระมหาหรรษา” แห่งวัดมหาธาตุได้ใช้คำว่า “ภูมิธรรม” แต่พระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ ทรงเล็งเห็นว่าเป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างคงที่ ควรใช้คำที่มีความหมายในลักษณะเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทรงใช้คำว่า “วัฒน” มาจากคำว่า “วฒน” ในภาษาบาลี แปลว่าความเจริญงอกงามและ “ธรรม” มาจากคำว่า “ธรรม” ในภาษาสันสกฤต แปลว่า สภาพที่เป็นอยู่จริง รวมความแล้วหมายถึง สภาพที่แสดงถึงความเจริญงอกงามหรือความมีระเบียบวินัย และนำมาใช้ในทางราชการครั้งแรกในพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2483 และนิยมใช้สืบต่อมาจนถึงทุกวันนี้ (คณะกรรมการจัดทำหนังสือวิถีสไทย สถาบันราชภัฏเชียงใหม่. 2543: 57)

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

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ “วัฒนธรรม” ไว้หลายท่านทั้งความหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ. (2542: 34) อ้างอิงจากบรูม และ เซลซ์นิกซ์ (Broom and Selznick. 1966:53-55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” เป็นมรดกทางสังคมที่ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ประเพณีและความชำนาญที่มนุษย์ได้มาในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม

เลสลี เอ. ไวท์ (Leslie A. White) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือปรากฏการณ์ที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบประกอบด้วยกระบวนการ (แบบแผนของพฤติกรรม) วัตถุ (เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสิ่งที่ใช้สร้างเครื่องมือเครื่องใช้) ความคิด (ความเชื่อ ความรู้) และความรู้สึก (เจตคติ ค่านิยม) ที่แสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจน วัฒนธรรมเป็นผลงานที่มาจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์และมีลักษณะชัดเจน ดังนั้นจึงสามารถถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้ง่าย (จำนง อภิวัฒนสิทธิ์ และคนอื่น ๆ. 2540:15)

เอ็ดเวิร์ด บี. ไทเลอร์ (Edward B. Tylor) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ของสังคมและสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการใช้สิ่งนั้นๆ วัฒนธรรมนั้นๆ เพื่อเป็นมรดกแก่ชนรุ่นต่อไป (Horton and Hunt. 1976:46 อ้างถึงในณรงค์ เสงี่ยมประชา. 2541:46) พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524: 101) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า “วัฒนธรรม” เป็นชื่อรวมสำหรับแบบอย่างของพฤติกรรมทั้งหลายที่ได้มาทางสังคม และที่ถ่ายทอดกันไปตามทางสังคมโดยอาศัยสัญลักษณ์ วัฒนธรรมจึงเป็นชื่อสำหรับสัมฤทธิ์ผลที่เด่นชัดทั้งหมดของกลุ่มมนุษย์ รวมทั้งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ เช่น ภาษา การทำเครื่องมือ อุตสาหกรรม ศิลป วิทยาศาสตร์ กฎหมาย การปกครอง ศีลธรรมและศาสนา กับรวมถึงอุปกรณ์ที่เป็นวัตถุหรือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งแสดงรูปแบบแห่งสัมฤทธิ์ผลทางวัฒนธรรม และทำให้ลักษณะวัฒนธรรมทางปัญญาสามารถยังผลเป็นประโยชน์ใช้สอยได้ เช่น อาคาร เครื่องมือ เครื่องจักรกล เครื่องมือสื่อสาร ศิลปวัตถุ เป็นต้น

ความหมายของ “วัฒนธรรม” นี้ในทางวิชาการแตกต่าง ๆ ไปจากความหมายสามัญที่ใช้กันทั่วไป เพราะหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เรียนรู้มาจากการคมนาคม สื่อสารระหว่างกัน อันรวมทั้งภาษา ธรรมเนียม ประเพณี และสถาบันต่าง ๆ เนื่องจากไม่เคยปรากฏมีมนุษย์กลุ่มไหนที่ไร้ภาษา ธรรมเนียม ประเพณี และสถาบัน วัฒนธรรมจึงเป็นลักษณะเด่นชัดและสากลสำหรับมนุษย์ทั้งหมด

สุริวงศ์ พงศ์ไพบูลย์ (กรมศิลปากร. 2542:20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือแนวทางแห่งการแสดงออกวิถีชีวิตทั้งปวงซึ่งอาจเริ่มจากตัวเอกชนหรือคณะบุคคลคิดขึ้นหรือกระทำขึ้นเป็นต้นแบบ แล้วต่อมากณะส่วนใหญ่ของกลุ่มชนยอมรับมาสืบทอด จนกระทั่งสิ่งนั้นส่งผลให้เกิดเป็นนิสัยในการคิด การเชื่อถือและการกระทำของคนส่วนใหญ่แห่งกลุ่มชนนั้น ๆ

เจลิยว บุรีภักดี (กรมศิลปากร. 2542:20) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือวิถีชีวิตทุกด้านของคนทั้งหมดในสังคม ซึ่งหมายถึง วิถีกระทำการต่าง ๆ ทุกอย่างทั้งหมดทั้งสิ้น นับตั้งแต่วิถีกิน วิถีอยู่ วิถีแต่งกาย วิถีทำงาน วิถีพักผ่อน วิถีแสดงอารมณ์ วิถีสื่อความ วิถีจราจรและ

ชนสง่ วิธีอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ตลอดจนวิธีแสดงความสุขทางใจ และหลักเกณฑ์การดำเนินชีวิตทั้ง เครื่องมือเครื่องใช้หรือวัตถุสิ่งของต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อการเหล่านั้นก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ วัฒนธรรม ไม่ว่าสิ่งของเหล่านั้นจะเป็นสิ่งที่นำมาจากธรรมชาติหรือคิดค้นประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ก็ตาม

ณรงค์ เส็งประชา (2541:47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” ในทางสังคมวิทยา หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตแบบแผนแห่งพฤติกรรมและบรรดาผลงานทั้งมวลที่มนุษย์ได้สร้างสรรค์ ขึ้น ตลอดจนความคิดความเชื่อและความรู้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ การสร้างสมของ มนุษย์และสามารถถ่ายทอดกันได้จากสังคมหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง จากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนรุ่นต่อไป และสรุปไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือ ทุกสิ่งทุกอย่างทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุซึ่งมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อ นำเอามาใช้ช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสังคม

สุพัทธา สุภาพ (2542: 85) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” มีความหมายครอบคลุมถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่ง ที่ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ศิลป ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี วิทยาการ และทุกสิ่งทุกอย่างที่ คิดและทำในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม

เสาวคนธ์ สุดสาท (จำนง อติวัฒนสิทธิ์ และคนอื่น ๆ 2540: 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” เป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของสังคมหนึ่งได้ยึดถือเป็นแบบแผน ของชีวิตร่วมกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเสมือนเครื่องหมายหรือตราประจำกลุ่มที่คนอื่นเห็นแล้วรู้ได้ทันที เช่น ภาษา เครื่องแต่งกาย ขนบธรรมเนียมประเพณีที่เหมือน ๆ กัน สำหรับคนในกลุ่มนั้น

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วอาจจำแนกความหมายของ “วัฒนธรรม” ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายโดยรูปศัพท์ และความหมายของกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ ดังนี้

ความหมายโดยรูปศัพท์ เป็นการกำหนดความหมายโดยแปลความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม” ทั้งจากภาษาอังกฤษและภาษาไทย ซึ่งสรุปได้ว่า หมายถึง “ความดีงาม ความ เจริญก้าวหน้า สิ่งที่ได้รับการปรุงแต่งให้ดีแล้ว เจริญแล้วเป็นที่ยอมรับมาเป็นเวลานานแล้ว”

ความหมายของกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ เป็นความหมายที่นักวิชาการสาขาวิชาต่าง ๆ ในกลุ่ม สังคมศาสตร์ได้กำหนดไว้ ซึ่งสรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง “สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นและกลายเป็นวิถี ชีวิตของมนุษย์ที่ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นมรดกแห่งสังคมและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้ สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสะดวก”

1.3 ลักษณะของวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545: 169)

วัฒนธรรมมีลักษณะสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ไม่ใช่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติเพื่อตอบสนองความต้องการของ มนุษย์และสังคม
2. เป็นผลรวมของแบบแผนในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิตหลาย ๆ ประการของมนุษย์
3. เป็นของสังคมส่วนรวม ไม่ใช่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น

4. เป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์และสังคม ซึ่งต้องมีในทุก ๆ สังคม มนุษย์และสังคมไม่สามารถดำรงอยู่ได้ถ้าปราศจากวัฒนธรรม
5. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยการขัดเกลาทางสังคมและการถ่ายทอดด้วยภาษาและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ด้วยคุณภาพของมันสมองที่เหนือกว่าสัตว์โลกชนิดอื่น ๆ
6. เป็นมรดกทางสังคม ที่คนรุ่นหนึ่งถ่ายทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง
7. เป็นรูปแบบพฤติกรรมในอุดมคติและบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งบุคคลต้องปฏิบัติตาม
8. เป็นสิ่งที่อยู่เหนืออินทรีย์ (Super organic) คือ สามารถเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับตัวเองได้ด้วยการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ขึ้น ซึ่งจะมีเพียงมนุษย์เท่านั้น ส่วนสัตว์อื่น จะมีลักษณะอยู่ใต้อินทรีย์ คือจะอาศัยการถ่ายทอดทางสายโลหิต หรือกรรมพันธุ์และสัญชาตญาณ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับตัวเองได้ แต่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ลักษณะเช่นนี้ทำให้มนุษย์รู้จักการเรียนรู้และทำให้ชีวิตอยู่รอดได้ทั้งทางกายภาพและสังคม
9. ในแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมทั้งส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกันออกไป ไม่ใช่มีส่วนใดส่วนหนึ่งเพียงส่วนเดียวเท่านั้น
10. เป็นสิ่งที่ไม่คงที่แต่เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คือ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมนุษย์เอง เพื่อให้เหมาะสมกับแบบแผนในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545: 170-171)

โดยทั่วไปวัฒนธรรมมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ

1. วัตถุ (Material) ทั้งที่เป็นเครื่องมือและสัญลักษณ์ (Instrumental and Symbolic Objects) หมายถึง วัฒนธรรมในด้านวัตถุที่มีรูปร่างสามารถจับต้องได้ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ภาพเขียน สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ และการสร้างสัญลักษณ์ หรือเครื่องหมายต่าง ๆ เช่น ภาษาและการสื่อความหมายต่าง ๆ เป็นต้น
2. องค์การหรือสมาคม (Organization หรือ Association) หมายถึง วัฒนธรรมในส่วนของการจัดระเบียบเป็นองค์การหรือสมาคม มีโครงสร้างซึ่งสามารถมองเห็นได้ มีระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ รวมทั้งระเบียบวิธีประพฤติปฏิบัติขององค์การหรือสมาคมนั้น ๆ เช่น สถาบันทางสังคมต่าง ๆ กลุ่มหรือองค์การต่าง ๆ เช่น สหภาพ สมาคม ชมรม บริษัท เป็นต้น
3. องค์พิธีหรือพิธีกรรม (Usage หรือ Ceremony) หมายถึง วัฒนธรรมในส่วนของพิธีหรือพิธีการต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นนับตั้งแต่การเริ่มต้นของชีวิต คือการเกิดจนกระทั่งตาย เช่น พิธีรับขวัญเด็ก พิธีโกนจุก หรือพิธีบวชนาค พิธีแต่งงาน พิธีงานศพ การแต่งกาย มารยาททางสังคมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งพิธีเหล่านี้ได้จัดกระทำขึ้นเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งพิธีการต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดขึ้น

4. องค์คติหรือมโนทัศน์ (Concepts) หมายถึง วัฒนธรรมในด้านความคิด ความเชื่อและอุดมการณ์ต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับมาจากคำสอนทางศาสนา เช่น ความเชื่อในเรื่องบาปบุญ ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม ความเชื่อในพระเจ้า รวมทั้งการมีอุดมการณ์ทางการเมือง เป็นต้น

สุพิทวง ธรรมพันธุ์ (2543:57) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. วัฒนธรรมส่วนความคิด (Idea Cultural) หรือวัฒนธรรมส่วนจิตใจ (Mental Cultural) หรือวัฒนธรรมส่วนซ่อนเร้น (Convent Cultural) หรือวัฒนธรรมส่วนที่อยู่ภายใน (Implicit Cultural) คือ แบบแผนพฤติกรรมส่วนที่มองไม่เห็นโดยตรงแต่ซ่อนอยู่ภายใน เช่น ความรู้ ความคิดความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น

2. วัฒนธรรมส่วนการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavioral Cultural) หรือ วัฒนธรรมส่วนที่เปิดเผย (Overt Cultural) คือ แบบแผนพฤติกรรมส่วนที่แสดงออกในรูปการกระทำร่วมกันอย่างมีระเบียบพิธีหรือบรรทัดฐานและสถาบันทางสังคมนั่นเอง

3. วัฒนธรรมส่วนที่เป็นวัตถุ (Material Cultural) คือ ส่วนของวัฒนธรรมที่มองเห็นเป็นวัตถุสิ่งของ เช่น แบบของการก่อสร้าง แบบของเครื่องมือเครื่องใช้ แบบของศิลปะแขนงต่าง ๆ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติของประเทศไทย (กรมศิลปากร. 2542: 42) แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมออกเป็น 3 ส่วนคือ

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

1.5 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 ความสามารถและนิสัยอื่นๆ ที่มนุษย์ได้มีในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม เรียกว่าเป็นความเห็นแบบ Totalist view

2. ระบบความคิดหรือระบบความรู้และความเชื่อ ที่สมาชิกในสังคมได้รับรู้ มีประสบการณ์ และตัดสินใจในรูปของการกระทำร่วมกัน

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 ซึ่งแบ่งออกเป็นวัฒนธรรมยุคโบราณ ยุคกลาง และยุคใหม่ ตามยุคสมัยของประวัติศาสตร์

การแบ่งของนักสังคมวิทยาและนักมานุษยวิทยา (กรมศิลปากร. 2542: 51-52)

แบ่งวัฒนธรรมตามพฤติกรรมของคนสังคมออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. วัฒนธรรมยุคดึกดำบรรพ์หรือสังคมโบราณ (Savaging) เป็นวัฒนธรรมแบบดึกดำบรรพ์เร่ร่อนหาอาหารและที่อยู่อาศัยเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้มีชีวิตรอดเช่นเดียวกับสัตว์อื่นๆ โดยอพยพเป็นกลุ่มไปตามทำเลที่มีอาหาร อาศัยอยู่บน ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเร่ร่อนไปตามหุบเขาลำเนาไพร ไม่ได้ตั้งถิ่นฐานอย่างถาวร
2. วัฒนธรรมยุคปฏิวัติการเกษตรกรรม (Agricultural Revolution) เป็นวัฒนธรรมที่มนุษย์รู้จักประดิษฐ์เครื่องมือทางการเกษตรและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ด้วยเหล็กสามารถตั้งถิ่นฐานเป็นหลักแหล่งในบริเวณที่อุดมสมบูรณ์ การเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพที่สำคัญ นับว่าเป็นการพัฒนาวิถีชีวิตครั้งยิ่งใหญ่ ทั้งศาสนาและความเชื่อต่าง ๆ ตลอดจนการจัดระบบสังคมให้เป็นระเบียบแบบแผน
3. วัฒนธรรมยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เริ่มด้วยการนำพลังไอน้ำมาใช้กับเครื่องจักรกลต่าง ๆ แล้วพัฒนาเป็นเครื่องกลที่ใช้พลังงานจากน้ำมันที่มีอยู่ตามธรรมชาติ การคิดค้นต่าง ๆ ทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำมาผลิตสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในทวีปยุโรป โดยเฉพาะประเทศอังกฤษ เป็นผู้นำในการปฏิวัติอุตสาหกรรมมาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 18 การผลิตในระบบอุตสาหกรรมต้องใช้

ที่ดิน วัดถุดิบ แรงงาน และตลาดเป็นจำนวนมาก ต้องใช้การคมนาคมขนส่งที่ทันสมัย กลไกการบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผลของการปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของมนุษย์ครั้งใหญ่ เช่น การผูกขาดทางการค้า การล่าอาณานิคม การเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 การเกิดสงครามเย็น การเกิดและการขยายตัวของเมืองและวัฒนธรรมแบบเมือง เป็นต้น

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

การแบ่งตามยุคสมัยของวัฒนธรรม

เป็นการแบ่งตามวัฒนธรรมตามยุคสมัยหรือช่วงเวลาที่เกิดขึ้น (กรมศิลปากร. 2542:36) โดยใช้หลักเกณฑ์คล้ายคลึงกับการแบ่งของนักประวัติศาสตร์และนักโบราณคดี ซึ่งองค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ยอมรับ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

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

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

การแบ่งตามลักษณะของวัฒนธรรม

เป็นการแบ่งวัฒนธรรมตามลักษณะของวัฒนธรรมได้มีผู้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็นประเภทต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2538 : 102) อ้างอิงจากพอล บี. ฮอร์ตตัน และเชสเตอร์ แอล. ฮันท์ (Horton & Hunt. 1980:60-60) 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

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

1. วัฒนธรรมในลักษณะขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือธรรมเนียม คือ ข้อตกลงอย่างไม่เป็นทางการร่วมกันของสมาชิกในสังคม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่คนรุ่นหลังเรียนรู้และสืบทอดมาจากคนรุ่นก่อน เช่น การถอดรองเท้าก่อนเข้าบ้าน การแสดงความเคารพผู้อาวุโสกว่า การทำบุญขึ้นบ้านใหม่ ประเพณีในเทศกาลต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนความเชื่อหมายถึง ความเชื่อทางศาสนาหรือความเชื่อในสิ่งที่มีอำนาจเหนือมนุษย์ เช่น สิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ ภูตผีปีศาจ พระภูมิเจ้าที่ เป็นต้น ความเชื่อดังกล่าวมีความสำคัญมากต่อวัฒนธรรม เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดขนบธรรมเนียมประเพณีและพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม

2. วัฒนธรรมในลักษณะสิ่งประดิษฐ์และสถาปัตยกรรม ทั้งวัฒนธรรมที่ค้นพบสมัยก่อนประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2538:102) อ้างอิงจากโรเบิร์ต ไบร์สเตดท์ (Bierstedt. 1970:194) เสนอแนะว่าความแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

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

การแบ่งตามอุดมคติ กรมศิลปากร (2542: 36)

ได้แบ่งวัฒนธรรมตามอุดมคติออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมทางจิตใจ (Intangible หรือ Non-Material Cultural) ได้แก่เรื่องราวความรู้สึคนึกคิดและรสนิยมที่จับต้องไม่ได้
2. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Tangible หรือ Material Cultural) ได้แก่ ผลิตผลที่มนุษย์ผลิตออกมาใช้ 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 การแต่งกายสากล การเล่นกีฬาและดนตรีสากล เป็นต้น ซึ่งปกติแล้วมีปฏิกิริยาเกิดจากวัฒนธรรมตะวันตก แต่คนไทยรับเอามาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทย เพราะสังคมไทยเป็นสังคมย่อยสังคมหนึ่งของโลก การที่จะติดต่อกับคนต่างชาติจำเป็นต้องมีการประพฤติปฏิบัติต่อกันอย่างผสมกลมกลืน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2530: 777)

การแบ่งตามบริเวณวัฒนธรรม

เป็นการแบ่งวัฒนธรรมตามพื้นที่หรือบริเวณทางภูมิศาสตร์ที่มนุษย์อยู่อาศัย (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2523: 91-94) และมีลักษณะเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตน ทำให้มีการยอมรับหรือปฏิเสธวัฒนธรรมใหม่ ๆ ในอัตราส่วนเดียวกัน นักสังคมศาสตร์บางท่านถือว่าโลกมนุษย์ทั้งโลกเป็นบริเวณวัฒนธรรมแห่งความเป็นมนุษย์ของโลก 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 เช่น ในประเทศไทย อาจแบ่งออกเป็นบริเวณวัฒนธรรมภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ เป็นต้น

5. บริเวณวัฒนธรรมที่ย่อยลงไปอีก เป็นบริเวณวัฒนธรรมที่แยกย่อยไปจากภูมิภาคต่าง ๆ เช่น บริเวณวัฒนธรรมของคนเชียงใหม่ โคราช อุบลราชธานี สงขลา เป็นต้น

การแบ่งตามเนื้อหาของวัฒนธรรม

เป็นการแบ่งตามเนื้อหาของวัฒนธรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมอุปมัย (Inductive Cultural) เป็นวัฒนธรรมเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ตรรกวิทยา เป็นต้น ซึ่งได้มาด้วยการค้นคว้า ทดลอง ตามวิธีการหาความรู้ความจริงแบบอุปนัย คือ การค้นหาความรู้จากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ แล้วกำหนดเป็นกฎหรือทฤษฎีขึ้น
2. วัฒนธรรมสุนทรีย์ (Aesthetic) เป็นวัฒนธรรมในด้านประณีตงดงาม ซึ่งได้แก่ ศิลปกรรมต่าง ๆ 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 การทำมาหากินของประชาชนโดยทั่วไป
2. สังคมและสถาบันสังคม เป็นเรื่องของการอยู่ร่วมกันของคน การแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การเมือง การปกครอง เป็นต้น
3. ศาสนา เป็นเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรม จริยธรรม ความเชื่อ ปรัชญา เป็นต้น
4. สุนทรียศาสตร์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความงาม รสนิยม ศิลปกรรมต่าง ๆ เป็นต้น
5. ภาษา เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร วรรณคดี เรื่องราวของชนเผ่าต่าง ๆ เป็นต้น

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

1. ศิลปกรรม (The Arts) ได้แก่ ภาษา วรรณกรรม การละคร นาฏศิลป์ ดนตรี จิตรกรรม สถาปัตยกรรม ประติมากรรมและศิลปะการแสดงอื่น ๆ 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 เสียงประชา. 2541 : 52) แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น
2. วัฒนธรรมเพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม ได้แก่ การเมือง การปกครอง กฎหมาย
3. วัฒนธรรมเพื่อผลทางจิตใจ ได้แก่ ศาสนา จริยธรรม ค่านิยม เป็นต้น
4. วัฒนธรรมเพื่อความเบิกบานแจ่มใสของชีวิต เช่น สุนทรียภาพต่าง ๆ 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 สิ่งประดิษฐ์รูปต่างๆรวมทั้งบ้านเรือน ศิลปกรรม เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ
4. สหธรรม ได้แก่ พิธีกรรม ประเพณี และวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ

ปัจจุบันการแบ่งตามลักษณะของวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ กับวัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ ได้รับความนิยมนำมาใช้โดยทั่วไป เพราะเข้าใจง่ายและครอบคลุมความหมายของวัฒนธรรมทั้งหมด แม้ว่าการแบ่งแบบอื่นจะแยกย่อยหรือละเอียดมากกว่าก็ตาม

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

มนุษย์เป็นสัตว์โลกชนิดเดียวเท่านั้นที่มีวัฒนธรรม สัตว์อื่น ๆ ไม่มีวัฒนธรรม เพราะไม่มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรม สาเหตุที่มนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นได้ เนื่องจากเหตุผลที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. มนุษย์มีสมองที่มีคุณภาพ ทำให้มนุษย์มีความสามารถพิเศษบางประการ คือ ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรควัฒนธรรมขึ้นใช้ในสังคม และความสามารถในการเชื่อมกาลเวลา กล่าวคือ สมองของมนุษย์มีความสามารถในการจดจำและระลึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาแล้วในอดีตได้ ทำให้เกิดความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างอดีตกับปัจจุบัน และเป็นพื้นฐานสำคัญของการไปสู่อนาคตข้างหน้า

2. มนุษย์มีความสามารถในการใช้ปัญญาคิดค้นหาเหตุผล การแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนจึงไม่ใช่เป็นไปตามสัญชาตญาณ แต่เกิดขึ้นจากกระบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบของสังคมจากคนรุ่นก่อน ๆ
3. การไม่หยุดนิ่งของสมองมนุษย์ คือ มนุษย์ชอบคิดในสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ทำให้เกิดความรู้ที่จะสร้างวัฒนธรรมต่าง ๆ โดยไม่หยุดนิ่ง
4. ความคิดที่จะเอาชนะสิ่งแวดล้อม เพื่อความสะดวกสบายของมนุษย์เอง ทำให้เกิดความรู้ที่จะสร้างสรรค์วัฒนธรรมต่าง ๆ โดยไม่หยุดยั้ง
5. ความสามารถในการสื่อความหมายและการถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึกต่าง ๆ ให้แก่กันและกันได้ เพราะมนุษย์มีภาษาใช้ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ทำให้มนุษย์สามารถสร้างวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้มากมาย
6. ความสามารถในการใช้สิ่งต่าง ๆ แทนแรงงานของมนุษย์เอง ทำให้มีเวลาว่างที่จะคิดสร้างสรรค์วัฒนธรรมต่าง ๆ ขึ้นใช้แทนแรงงานของตน
7. ความต้องการของมนุษย์ที่ไม่สิ้นสุด ทำให้มนุษย์ต้องแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการโดยไม่สิ้นสุดเช่นเดียวกัน จึงทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ ๆ ในสังคมมนุษย์เสมอมา
8. อิทธิพลของวัฒนธรรมจากสังคมอื่น การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมจากสังคมหนึ่งไปสู่สังคมอื่น ๆ ทำให้เกิดการยอมรับวัฒนธรรมของสังคมอื่นเข้าไปในสังคมของตน
9. การขยายตัวของสังคม เมื่อสมาชิกของสังคมเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้สังคมขยายตัวกลายเป็นสังคมขนาดใหญ่ขึ้นเป็นลำดับ การใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมจึงแตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันขึ้น ดังนั้น เพื่อลดปัญหาดังกล่าวจึงต้องสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาใช้ร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่องการจัดระเบียบทางสังคม
10. ความเจริญก้าวหน้าทางการคมนาคมและสื่อสาร มนุษย์ได้พัฒนาระบบการคมนาคมและสื่อสารให้มีความเจริญก้าวหน้า จนสามารถเชื่อมโยงเป็นระบบเครือข่ายเดียวกันทั่วโลก ทำให้การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมของมนุษย์เป็นไปโดยสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น การเกิดวัฒนธรรมใหม่ ๆ ในสังคมจึงเกิดขึ้นได้ง่าย

1.7 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 และถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนหนึ่งไปสู่คนอื่นคนหนึ่งได้

2. สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ มนุษย์เป็นสัตว์ที่อาศัยสิ่งแวดล้อมธรรมชาติในการดำรงชีวิต สิ่งแวดล้อมธรรมชาติเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมของมนุษย์ และทำให้มนุษย์ในแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมแตกต่างกันออกไป เช่น มนุษย์ที่อาศัยอยู่ในภูมิประเทศและภูมิอากาศแตกต่างกัน จะมีวัฒนธรรมแตกต่างกันออกไป เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมทางสังคม ความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์จึงต้องอยู่รวมกันเป็นสังคม ทำให้ต้องสร้างวัฒนธรรมทั้งวัฒนธรรมที่ไม่ใช้วัตถุและวัฒนธรรมทางวัตถุขึ้นเพื่อการดำรงชีวิตร่วมกัน

4. การแพร่กระจายทางวัฒนธรรม ลักษณะอย่างหนึ่งของวัฒนธรรม คือ การแพร่กระจายจากสังคมหนึ่งไปยังอีกสังคมหนึ่ง ทำให้เกิดการขอยืมทางวัฒนธรรม การผสมผสานทางวัฒนธรรม การกลืนกลายทางวัฒนธรรมและการรับวัฒนธรรมเข้ามาใช้ทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ ๆ ขึ้นในสังคม

1.8 สาเหตุที่ทำให้สังคมแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมแตกต่างกัน (สนธยา พลศรี. 2545: 183)

สังคมแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งแตกต่างออกไปจากวัฒนธรรมของสังคมอื่นไม่มากนักน้อย เพราะสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ (โครงการวิจัยบูรณาการหมวดศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2541: 53-54) ดังนี้

1. ความคิดเห็นและการมองโลกต่างกัน มนุษย์ในแต่ละสังคมแตกต่างกันในรูปแบบของระเบียบกฎเกณฑ์ ความเชื่อ ศาสนา การปกครอง เศรษฐกิจ การขุดเจาะทางสังคมหรือวัฒนธรรม จึงมีความคิดเห็นและการมองโลกแตกต่างกัน ทำให้วัฒนธรรมที่สร้างขึ้นแตกต่างกันออกไปด้วย

2. ความแตกต่างกันของสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สังคมมนุษย์ที่ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์แตกต่างกัน มีปัญหาและความจำเป็นในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน การสร้างวัฒนธรรมเพื่อแก้ปัญหาและดำรงชีวิตจึงแตกต่างกันออกไป เช่น สังคมมนุษย์ในที่ราบกับสังคมมนุษย์ที่อยู่บนภูเขา มีวิถีการดำรงชีวิตแตกต่างกัน ทำให้วัฒนธรรมของสองสังคมนี้แตกต่างกันออกไป เป็นต้น

1.9 หน้าที่ของวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545: 183)

วัฒนธรรมมีหน้าที่หลายประการ หน้าที่ที่สำคัญ คือ

1. กำหนดรูปแบบของสถาบันต่าง ๆ ในสังคม เช่น รูปแบบของสถาบันครอบครัว ศาสนา เป็นต้น

2. กำหนดบทบาทความสัมพันธ์ หรือพฤติกรรมของบุคคล เช่น ในสังคมไทยผู้ชายจะบวชเมื่อมีอายุครบ 20 ปี หรือเด็กควรปฏิบัติตนต่อผู้ใหญ่หรือผู้มีอาวุโส เช่น เมื่อพบแล้วยกมือไหว้ พุดจาเรียบร้อย เป็นต้น

3. ทำหน้าที่ควบคุมสังคม เช่น การมีประเพณีต่าง ๆ ที่ผู้ฝ่าฝืนจะได้รับการตำหนิจากสังคม เช่น สังคมไทยถือว่าการกระทำของหญิงที่หนีตามผู้ชายโดยไม่ได้มีการสู่ขอกันตามประเพณีนั้นเป็นการกระทำที่สมควรได้รับการตำหนิจากสังคม เพื่อนบ้านจะไม่คบค้าสมาคมด้วย เป็นต้น

4. ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ (Trade Mark) ที่แสดงว่าสังคมแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน เช่น การพบปะกันในสังคมไทจะมีการยกมือไหว้กัน แต่ในสังคมญี่ปุ่นแสดงการคำนับกัน เป็นต้น

5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม (Foster the Unity) เกิดความเป็นปึกแผ่นความจงรักภักดี และอุทิศตนให้กับสังคม ทำให้สังคมมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคงและดำรงอยู่ได้

6. เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างหล่อหลอมบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ให้กับสมาชิกของสังคม

7. ทำให้สมาชิกและสังคมตระหนักถึงความหมาย วัตถุประสงค์และคุณค่าแห่งการดำรงชีวิตอยู่ของตน

8. สร้างหรือจัดแบบแผนความประพฤติและการปฏิบัติหรือแบบแผนของพฤติกรรม ให้แก่บุคคลยึดถือปฏิบัติร่วมกัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2538: 101-102)

1.10 ความสำคัญของวัฒนธรรม (สนธยา พลศรี. 2545: 184)

จากความหมาย ลักษณะ ประเภท องค์ประกอบ สาขาและหน้าที่ของวัฒนธรรม อาจจะสรุปได้ว่าวัฒนธรรมมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบของสถาบันทางสังคม ทำให้มนุษย์จัดระเบียบพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม

2. เป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทความสัมพันธ์ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ตามสถานภาพและบทบาทของตน

3. ควบคุมมนุษย์และสังคม ให้ประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้

4. เป็นสัญลักษณ์และมรดกของสังคม ทำให้สมาชิกรัก ภาควินิและหวงแหนสังคมของตน

5. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับมนุษย์ในสังคม

6. สร้างหล่อหลอมและกำหนดบุคลิกภาพให้แก่สมาชิกในสังคม

7. ทำให้บุคคลตระหนักถึงความหมายและวัตถุประสงค์ของการมีชีวิตอยู่ในสังคม

8. เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับตัวของมนุษย์ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและนำสิ่งแวดล้อม มาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

9. เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์และสังคม

10. เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ประเภทอื่นๆ กล่าวคือ วัฒนธรรมมีเฉพาะในสังคมมนุษย์เท่านั้น ไม่มีสัตว์โลกประเภทอื่น ๆ

1.11 วัฒนธรรมกับสังคม (สนธยา พลศรี. 2545: 187)

จากความหมายของวัฒนธรรมและความหมายของสังคมที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมกับสังคมไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เพราะสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในบริเวณใดบริเวณหนึ่ง มีความสัมพันธ์ต่อกัน มีแบบแผนในการดำรงชีวิตร่วมกัน ส่วนวัฒนธรรมนั้นหมายถึง แบบ

แผนในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั่นเอง ดังนั้น ความแตกต่างของวัฒนธรรมกับสังคมก็คือสังคมเป็นกลุ่มคนที่ประกอบด้วยคนหลาย ๆ คน ส่วนวัฒนธรรมไม่ใช่คน ไม่ใช่กลุ่มคน แต่เป็นแบบแผนแห่งการดำรงชีวิตของคนในสังคม เป็นเครื่องที่ช่วยให้มนุษย์และสังคมดำรงอยู่ได้ เพราะมีแนวปฏิบัติในการที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าวัฒนธรรมกับสังคมจะไม่ใช่อะไรเดียวกันและมีความแตกต่างกัน แต่ทั้งสองเป็นของคู่กัน เกิดขึ้นและวิวัฒนาการไปด้วยกัน สังคมไม่อาจดำรงอยู่ได้ถ้าไม่มีวัฒนธรรม และในทำนองเดียวกัน วัฒนธรรมก็ไม่อาจดำรงอยู่ได้ถ้าไม่มีสังคม สังคมและวัฒนธรรมจึงเป็นส่วนประกอบและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าวัฒนธรรมเจริญก้าวหน้าขึ้น สังคมก็จะเจริญก้าวหน้าตาม ในขณะที่เดียวกันถ้าสังคมมีความเจริญก้าวหน้า ก็จะทำให้วัฒนธรรมเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย ดังนั้น ในการศึกษาเกี่ยวกับสังคมมนุษย์จึงต้องศึกษาวัฒนธรรมควบคู่กันไปด้วย จึงจะเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างสมบูรณ์

2. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ (สมยศ นาวิการ. 2546: 119-120)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ เนื่องจากองค์การจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมา แม้แต่องค์การภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม สามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

ความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของพวกเรา และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์การทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของพวกเขาเอง แม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์การอยู่หลายอย่าง โดยทั่วไปวัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตขององค์การ 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

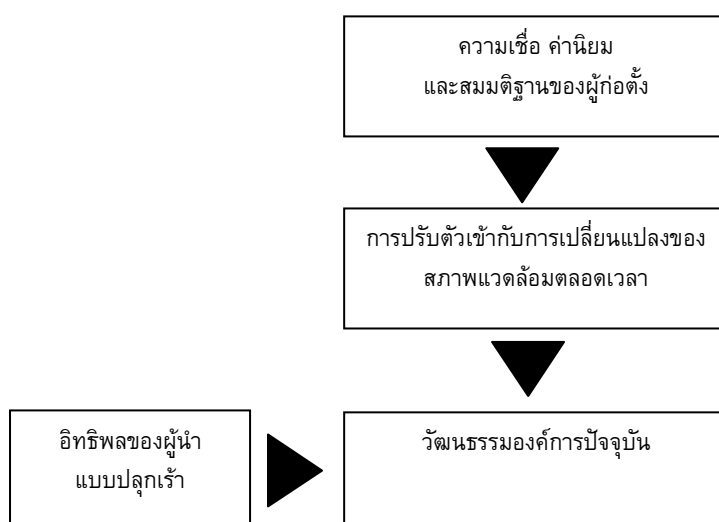
ขั้นตอนที่ 2 สมาชิกขององค์กรจะได้รับการแนะนำกระบวนการเปลี่ยนแปลง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมจะถูกดำเนินการ เพื่อที่จะติดตอสื่อสารความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและแถลงเป้าหมายใหม่ของบริษัทแก่พนักงาน

ขั้นตอนที่ 3 การแปรสภาพองค์กรได้บรรลุความสำเร็จ นี่คือหัวใจของการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม นโยบาย โครงการ และระเบียบวิธีปฏิบัติงานของบริษัทต้องถูกเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ ณ ขั้นตอนที่ 1 และถูกติดตอสื่อสาร ณ ขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 ผู้บริหารระดับสูงได้ข้อมูลป้อนกลับและประเมินวัฒนธรรมที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ วัฒนธรรมเก่าอาจจะต้องดำเนินการปรับปรุงที่จำเป็น เพื่อที่จะสนับสนุนความมั่นคงและความต่อเนื่องของวัฒนธรรมแบบสิ่งมีชีวิตที่ต้องการวัฒนธรรม “ใหม่” จะต้องสนับสนุนการก่อร่างใหม่ขององค์กร เพื่อให้เป็นบริษัทที่ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้า และปัจจัยที่สำคัญอย่างอื่นภายในสภาพแวดล้อม

2.1 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร (สมยศ นาวิการ. 2546: 122-123)

โดยทั่วไปเราสามารถกล่าวได้ว่า รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นค่านิยมและความเชื่อของผู้ก่อตั้งของพวกเขา แต่วัฒนธรรมจะถูกปรับปรุงเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจะทำให้วัฒนธรรมองค์กรบางอย่างล้าสมัยไป และแม้แต่ไร้ประโยชน์ไปเลยรากฐานใหม่ของวัฒนธรรมจะต้องถูกเพิ่มเข้ามาเมื่อรากฐานเก่าถูกละทิ้งไปเพื่อที่จะรักษาความสำเร็จของพวกเขาเอาไว้ ตามภาพประกอบ 2 วัฒนธรรมขององค์กรอาจจะเปลี่ยนแปลงไปเพื่อการสะท้อนให้เห็นอิทธิพลของผู้นำแบบแปรสภาพนอกเหนือไปจากผู้ก่อตั้งด้วย



ภาพประกอบ 2 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร

2.2 ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อกลยุทธ์ (สมยศ นาวิการ. 2546: 124)

วัฒนธรรมองค์การอาจสนับสนุนหรือขัดขวางการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัทได้ เพราะวัฒนธรรมจะสะท้อนอดีต การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การจะต้องเกิดขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จะต้องตามมาด้วยการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกัน มิฉะนั้นแล้วกลยุทธ์จะล้มเหลว

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

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

ตามแนวความคิดของเทอร์เรนซ์ ดีล และอัลเลน เคนเนดี้ (อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2546: 119-135) “การดำรงอยู่อย่างแท้จริง” ของบริษัทจะอยู่ “ภายในหัวใจและจิตใจของพนักงานของพวกเขา” วัฒนธรรมองค์การจะหมายถึงการผสมผสานของค่านิยม เรื่องราว วีรบุรุษ และงานพิธีที่มีความหมายอย่างมากต่อบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในองค์การ

ค่านิยม (Values) หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อเรา ค่านิยมจะเป็นมาตรฐานที่มีอิทธิพลเกือบทุกด้านของชีวิตเรา การใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมของเรา การตอบสนองของเราต่อบุคคลอื่น ความผูกพันของเราต่อเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมจะถูกพิจารณาว่าเป็นหลักการพื้นฐานทางวัฒนธรรมขององค์การค่านิยมที่เข้าแข็งจะทำให้พนักงานรู้ว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติอย่างไร และการกระทำอะไรจะถูกยอมรับโดยทั่วไป ค่านิยมขององค์การจะมีคุณลักษณะสามอย่าง 1) ค่านิยมยืนยันท่องบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญภายในองค์การ 2) ผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงและสื่อสารค่านิยมไปยังสมาชิกขององค์การและ 3) สมาชิกทุกคนขององค์การจะรับรู้และร่วมกันภายในค่านิยมภายในสภาพแวดล้อมขององค์การ ค่านิยมอาจจะถูกพิจารณาว่าเป็นหน้าที่หรือความดีเด่น ค่านิยมที่มุ่งหน้าที่จะชี้ให้เห็นว่า สมาชิกขององค์การควรจะดำเนินงานของพวกเขาอย่างไร พวกเขาจะต้องให้บริการระดับไหนหรือคุณภาพของสินค้าที่คาดหวังไว้ ค่านิยมที่มุ่งความดีเด่นจะมุ่งความเชี่ยวชาญของหน่วยธุรกิจ การสรรหาผู้บริหารระดับสูงที่เชี่ยวชาญ และการส่งเสริมบริษัทต่อสาธารณชน ล้วนแต่เป็นการสร้างค่านิยมที่มุ่งความดีเด่น การสร้างค่านิยมร่วมจะเป็นกุญแจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง ค่านิยมจะเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์การทุกองค์การ ในฐานะที่เป็นหัวใจปรัชญาของบริษัท เพื่อการบริหารที่เป็นเลิศ ค่านิยมจะสร้างความรู้สึกของทิศทางร่วมแก่พนักงานทุกคนและให้แนวทางแก่พฤติกรรมประจำวันของพวกเขา โดยข้อเท็จจริงเราเชื่อว่าบริษัทจะบรรลุความสำเร็จอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากพนักงานของพวกเขาผูกพันยึดเอาและดำเนินตามค่านิยมขององค์การ

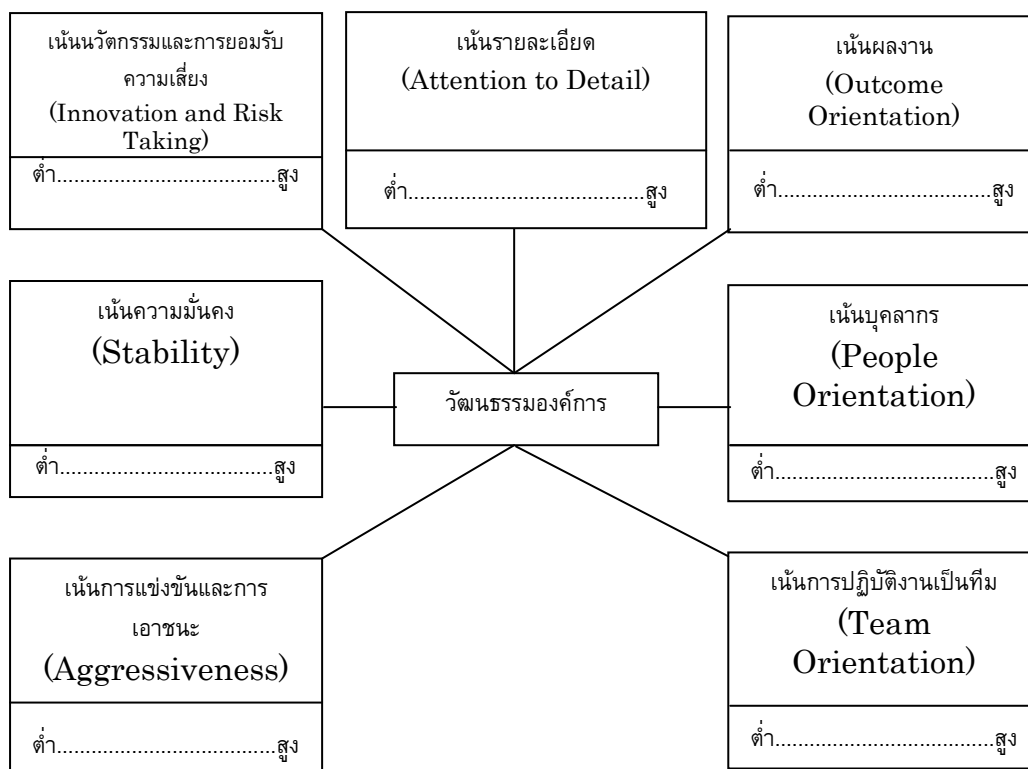
เรื่องราว (Stories) จะเป็นส่วนผสมที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กร เรื่องราวหรือเกร็ดเล็ก ๆ น้อย ๆ จะมีพลังภายในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เพราะว่าเรื่องราวจะคล้ายกับแผนที่ที่ช่วยให้บุคคลรู้ว่าสิ่งต่าง ๆ ถูกกระทำอย่างไร เรื่องราวจะเป็นการบรรยายที่ถูกเล่าซ้ำท่ามกลางพนักงาน และโดยปกติจะอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

วีรบุรุษ (Heroes) จะเป็นแบบจำลองบทบาทของบริษัทยภายในการดำเนินงาน การแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นจุดเด่นของค่านิยมที่บริษัทต้องการเสริมแรงด้วย “วีรบุรุษ คือนักจูงใจที่ยิ่งใหญ่ผู้พิเศษ บุคคลที่ทุกคนต้องพึ่งพาเมื่อความยุ่งยากได้เกิดขึ้น” เรามักจะพบว่าวีรบุรุษเป็นพระเอกของเรื่องราวที่ถ่ายทอดกันภายในองค์กร เช่น โทมัส วัตสัน ณ ไอบีเอ็ม สตีเวน จ็อบ ณ แอปเปิ้ล คอมพิวเตอร์ วิลเลียม พาเลีย ณ ซีบีเอส และลีโอ เอ คอคคา ณ ไครสเลอร์ ต่างเป็นบุคคลที่โดดเด่น และมีคุณสมบัติของวีรบุรุษของเรื่องราวที่ถูกบอกเล่ากันภายในบริษัทของพวกเขา แม้แต่ภายหลังจากที่พวกเขาได้ล่วงลับไปแล้ว

พิธีและงานพิธี (Rituals and Ceremonies) ส่วนผสมอย่างสุดท้ายของวัฒนธรรมองค์กรคือ พิธีและงานพิธีที่เป็นสัญญาณภายนอกของสิ่งที่องค์กรให้คุณค่า เหมือนกับสัญลักษณ์พิธีจะเป็นแนวทางของพฤติกรรมภายในชีวิตองค์กรประจำวัน พิธีอาจจะมีทั้งระเบียบวิธีการประเมินผลและการให้รางวัล การประชุมพนักงานเป็นประจำ การเลี้ยงอำลา การจัดสรรที่จอดรถยนต์ และการจัดตารางเวลาการทำงาน งานพิธีจะคล้ายคลึงกับพิธี แต่จะเป็นการแสดงที่ละเอียดกว่าที่เกิดขึ้นไม่บ่อยครั้ง การฟังคำปราศรัย และการเลี้ยงมอบรางวัล ต่างเป็นตัวอย่างของงานพิธี ด้วยพิธีและงานพิธีผู้มีส่วนร่วมสามารถปลูกฝังความเข้าใจ และความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยการเฉลิมฉลองด้วยกัน

2.4 การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

สตีเฟน พี โรบิน และแมรี คูลเตอร์ (Robin & Coulter. 2002: 58-59) ได้กล่าวไว้ว่าผลจากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน ดังแสดงในภาพประกอบ 3 มิติของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในแต่ละด้านจะบอกลักษณะในด้านนั้นตั้งแต่ระดับต่ำไปสูง การใช้องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้านนี้ในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติอยู่



ภาพประกอบ 3 มิติของวัฒนธรรมองค์การ

เช่นเดียวกันกับการบ่งบอกลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยใช้ค่าเข้าสู่ศูนย์กลาง ซึ่งต้องมีการระบุพิสัยในด้านต่าง ๆ และทำการประเมินว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การใดที่มีการยึดถืออย่างแข็งแกร่ง และมีการกระทำร่วมกันอย่างกว้างขวาง สำหรับองค์การในสหรัฐอเมริกา โอเรียลลี แซทแมน และแคลดเวล (O'Reilly, Chatman and Caldwell, 199) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture Profile) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน
2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึงระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าให้อำนาจให้บรรลุมิติประสงค์ของการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร
4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึงระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึงการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาใจจริงเอาใจสั่ง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ
6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร
7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

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

เดิมโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลและคุณค่าขององค์กร โดยโอเรียลลี แชทแมน และเคลดเวล (O'Reilly, Chatman and Caldwell, 1991) ซึ่งแชทแมนได้ทำการศึกษาผู้ตรวจสอบระดับเริ่มต้น (Entry Level Auditor) จำนวน 171 ตัวอย่าง สำหรับองค์กรด้านบัญชีในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าการจ้างงานที่ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มแรกจะมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว และผู้ที่ถูกจ้างงานที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในองค์กร และอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

ภายหลังโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรมองค์กรตามลักษณะดังกล่าวทั้ง 7 ด้านโดยการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรขององค์กรนั้น ๆ ตอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้ทราบถึงทัศนคติต่าง ๆ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร

2.5 ความหมายและแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี.:2548 :201-203)

วัฒนธรรมองค์กร(Organizational culture) หรือวัฒนธรรมบริษัท(Corporate culture) หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ (Cognitive framework) ประกอบด้วย (1) ทัศนคติ (2) ค่านิยม (3) บรรทัดฐานด้านพฤติกรรม (Behavioral norms) (4) ความคาดหวัง (Expectations) ที่กำหนดร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร(Greenberg

and Baron. 2003:668) หรือหมายถึงระบบของ (1) การปฏิบัติร่วมกัน (Shared action) (2) ค่านิยมร่วมกัน (Shared values) (3) ความเชื่อร่วมกัน(Shared beliefs) ซึ่งได้มีการพัฒนาขึ้นภายในองค์กรและการชักนำพฤติกรรมของสมาชิก(Schermerhorn, Hunt and Osborn. 2003:262) หรือหมายถึง(1) ค่านิยม (2) ความเชื่อ(Beliefs) (3) บรรทัดฐาน(Norms) ซึ่งกำหนดโดยสมาชิกขององค์กร (Newstrom and Davis. 2002:486) หรือหมายถึง ระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติ หรือหมายถึงระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกขององค์กร ซึ่งทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นวัฒนธรรมองค์กรจึงประกอบไปด้วย (1) ค่านิยม (Values) (2) ความเชื่อ (Beliefs) (3) ความเข้าใจ (Understandings) (4) บรรทัดฐาน (Norms) (5) สัญลักษณ์ (Symbols) (6) พิธีต่าง ๆ (Rituals) (7) เรื่องเล่า (Myths) (8) การปฏิบัติ (Practices) สิ่งเหล่านี้จะเป็นค่านิยมร่วม (Shared values) ซึ่งพนักงานรับรู้และตอบสนองต่อองค์กรของเขา เมื่อเผชิญกับปัญหาวัฒนธรรมองค์กรจะควบคุมสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้ โดยเสนอแนะถึงวิธีที่ดีที่สุด การกำหนดแนวคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา

วัฒนธรรมองค์กรอาจจะวิเคราะห์ได้หลายด้าน ดังนี้ (1) วัฒนธรรมองค์กรจะเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจากสิ่งที่เขาได้เห็นหรือได้ยินในองค์กร แม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีภูมิหลังหรือระดับการทำงานที่แตกต่างกันในองค์กรก็ตาม แต่บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยความหมายที่คล้ายคลึงกัน สิ่งนี้แสดงถึงลักษณะร่วมกันของวัฒนธรรม (2) วัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิธีที่สมาชิกรับรู้ไม่ใช่สิ่งที่เขาชอบ ซึ่งเป็นการอธิบายมากกว่าการประเมินเหตุการณ์

จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ การที่พนักงานต่าง ๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์กรเดียวกัน และมีเป้าหมายทางธุรกิจที่เหมือนกัน จึงมีผลก่อให้เกิดความรู้สึกที่สอดคล้องกัน มีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม และความหวังจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลดีและช่วยผู้บริหารในการวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์กร อย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยเวลาพอสมควรเช่นกัน ผู้บริหารระดับสูงสามารถกำหนดแนวทางความเชื่อ (Guiding beliefs) ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร หากผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติทุกวัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นบรรทัดฐาน (Norms) ภายในองค์กร แม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน แต่ผู้บริหารสามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรได้โดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น เรื่องบอกเล่า (Stories) กิจวัตรและพิธีต่างๆ (Rites and rituals) ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) สัญลักษณ์ (Symbols) คำขวัญ (Slogans) จริยธรรมองค์กร (Ethics) เป็นต้น

ตาราง 1 วัฒนธรรมองค์การที่ตรงกันข้าม (Contrasting organizational culture)

องค์การที่หนึ่ง	องค์การที่สอง
➤ การวางนโยบายเผด็จการ	➤ การวางนโยบายแบบมีส่วนร่วม
➤ การตัดสินใจแบบรวมอำนาจ	➤ การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ
➤ การจัดองค์การแบบแคบ	➤ การจัดองค์การแบบกว้าง
➤ การคัดเลือกบุคคลโดยถือเกณฑ์อุปถัมภ์	➤ การคัดเลือกบุคคลโดยถือเกณฑ์คุณธรรม
➤ การฝึกอบรมเฉพาะ	➤ การฝึกอบรมกว้าง
➤ การบริหารใช้การชี้แนะ	➤ การบริหารใช้การมีส่วนร่วม
➤ การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง	➤ การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
➤ การควบคุมเข้มงวด	➤ การให้บุคคลควบคุมตนเอง

จากตาราง 1 จะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของทั้งสองแห่งที่ไม่เหมือนกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกัน ความรู้สึกของพนักงานต่างกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นรูปแบบของพฤติกรรมซึ่งกำหนดความเชื่อและค่านิยมของสมาชิก ซึ่งจะก่อให้เกิดขึ้นร่วมกันและแสดงออกในรูปของการปฏิบัติที่เหมือนกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่น William Cooper Procter ของบริษัท Procter & Gamble ได้สร้างคำขวัญว่า " ทำในสิ่งที่ถูกต้อง" (Do what is right) Silicon Volley ใน San Francisco กล่าวว่า ทุกคนเป็นมนุษย์ที่มีความสามารถ เป็นต้น

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยม (Values) หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกหมายถึงสิ่งที่ดีและต้องการ ด้านลบหมายถึงสิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม ค่านิยมของบุคคล เช่น ค่านิยมด้านความมีอิสระเสรี ความพอใจ การเคารพตนเอง ความซื่อสัตย์ การเชื่อฟัง เป็นต้น ค่านิยมของสังคม เช่น ระบบความร่วมมือ สันติภาพ ความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

ที่มาของค่านิยม (Sources of value) ค่านิยมของคนเรานั้นได้รับอิทธิพลจาก (1) บิดามารดา (2) ครู (3) กลุ่มเพื่อน (4) กลุ่มสังคม บุคคลจะได้รับการปลูกฝังว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด อะไรดี อะไรไม่ดี มาตั้งแต่ยังเยาว์วัยจากบิดามารดา ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคมต่างๆ ซึ่งเป็นที่มาของค่านิยม จะเห็นได้ว่าค่านิยมของคนเรานั้นเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งสั่งสมมาตั้งแต่ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเรียนรู้และการมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้บุคคลมีค่านิยมที่แตกต่างกันด้วย

ความสำคัญของค่านิยม (Importance of values) ค่านิยมมีความสำคัญสำหรับการศึกษาพฤติกรรมองค์การ จาก (OB) เพราะค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล สมมติว่าท่านเข้าไปทำงานในองค์การด้วยความเชื่อว่าการจัดสรรรางวัลนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน แต่ในความเป็นจริงองค์การนั้นให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานมานานกว่า ไม่ใช่ความสามารถในการทำงาน ท่านก็จะรู้สึกผิดหวัง เกิดความไม่พึงพอใจ และตัดสินใจว่าจะทำงานโดยไม่ยึดหลักความสามารถ ส่งผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมของท่านอาจเปลี่ยนไปถ้าคุณค่าที่ท่านยึดถือเกี่ยวกับองค์การเปลี่ยนไป

ชนิดของค่านิยม (Types of values) นักปราชญ์หลายท่านได้จัดประเภทของค่านิยม ซึ่งแต่ละท่านก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

1.แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม Rokeach (Rokeach value survey) Milton Rokeach ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม (RVS) ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับค่านิยม 2 ชุด แต่ละชุดประกอบด้วยค่านิยมส่วนบุคคล 18 รายการ

ชุดที่ 1 ค่านิยมปลายทาง (Terminal values) หมายถึง เป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิต

ชุดที่ 2 ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental values) หมายถึง วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จสู่ค่านิยมปลายทางของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ดังตารางที่ 3.1 แสดงการสำรวจค่านิยมแต่ละชุดของ Rokeach

ตาราง 2 แสดงการสำรวจค่านิยมของ Rokeach โดยแบ่งเป็นค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Terminal and instrumental values in Rokeach value survey)

1. ค่านิยมปลายทาง (Terminal values)	
1. ต้องการความสุข	10. ครอบครัวมีความมั่นคง
2. มีสติปัญญา	11. มีคุณภาพชีวิตด้านความรัก
3. มีชีวิตที่ตื่นตัว	12. ต้องการมิตรภาพที่แท้จริง
4. มีชีวิตที่ปลอดภัย	13. การยกย่องนับถือในตนเอง
5. ความเป็นอิสระและเสรีภาพ	14. ต้องการให้โลกมีความสงบสุข
6. ความเสมอภาค	15. อิสระจากความขัดแย้งภายใน
7. มีชีวิตที่มีความสุข	16. ต้องการให้โลกมีความสวยงาม
8. มีชีวิตที่สะดวกสบาย	17. ต้องการประสบความสำเร็จ
9. ประเทศชาติมีความมั่นคง	18. ต้องการให้สังคมยกย่อง นับถือ ชื่นชม
2. ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental values)	
1. มีความสามารถ	10. มีความร่าเริง
2. มีความทะเยอทะยาน	11. มีความสุภาพ
3. มีความสะอาด ประณีต	12. มีความซื่อสัตย์
4. มีความรับผิดชอบ	13. ใจกว้าง
5. รู้จักการขอโทษผู้อื่น	14. มีเหตุผล
6. มีความรักและอ่อนโยน	15. มีความกล้าหาญ
7. รู้จักการควบคุมตนเอง มีวินัย	16. รู้จักให้ความช่วยเหลือ
8. เชื่อฟัง	17. ใช้สติปัญญา
9. มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์	18. ไม่พึ่งพาผู้อื่น

จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าค่านิยมทั้ง 2 แบบจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงาน กลุ่มกิจกรรม ซึ่งคนในอาชีพเดียวกันหรือในสายงานที่ใกล้เคียงกันมีแนวโน้มที่จะมีค่านิยมคล้ายกัน ค่านิยมที่แตกต่างกันอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งเมื่อกลุ่มต่างๆ ต้องมีความเกี่ยวข้องกัน

2. Allport และคณะ (Allport and associates) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริง โดยการวิเคราะห์และแสวงหาเหตุผลที่เป็นจริง

2.1 ค่านิยมทางวิชาการหรือเชิงทฤษฎี (Theoretical) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริง โดยการวิเคราะห์และแสวงหาเหตุผลที่เป็นจริง

2.2 ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic) เป็นค่านิยมที่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า รวมถึงการสะสมความมั่งคั่ง

2.3 ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าสูงสุดต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจการผสมกลมกลืนของประสาทสัมผัส เช่น ความสวยงาม ศิลป ดนตรี เป็นต้น

2.4 ค่านิยมทางสังคม (Social) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่ากับความรักและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา เพื่อน ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

2.5 ค่านิยมทางการเมือง (Political) เป็นค่านิยมที่เน้นการได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพล

2.6 ค่านิยมทางศาสนา (Religious) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือตามคำสั่งสอนในลัทธิศาสนาในศาสนาหนึ่งอย่างเคร่งครัด

Allport และคณะได้พัฒนาแบบสอบถามซึ่งตั้งคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ โดยให้ผู้ตอบคำถามจัดลำดับความชอบของคำตอบตามที่กำหนดไว้ให้ จากคำตอบผู้วิจัยจะสามารถจัดลำดับความสำคัญของคำตอบเข้าไว้ในประเภทของค่านิยมทั้ง 6 ชนิด และรวบรวมระบบค่านิยมของผู้ตอบแต่ละคน

จากการใช้ทฤษฎีนี้พบว่าคนที่มีความเชื่อต่างกันจะให้ความสำคัญกับค่านิยมทั้ง 6 ชนิดนี้แตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรัฐมนตรี พ่อค้า นักวิทยาศาสตร์ และผู้นำศาสนา ผู้นำศาสนาจะให้คะแนนค่านิยมทางด้านศาสนาสำคัญที่สุดและให้ความสำคัญกับค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจน้อยที่สุด ซึ่งบุคคลที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจสูงสุดคือพ่อค้า

3. Maglino และคณะ ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 4 ชนิด คือ

3.1 ความสำเร็จ (Achievement) คือ การทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยยึดหลักว่าแม้เป็นสิ่งที่ยากลำบากในชีวิตก็ต้องทำให้ได้

3.2 การช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น (Helping and concern for others) คือ การให้ความสำคัญต่อผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอเมื่อเขาต้องการ

3.3 ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ การยึดถือข้อเท็จจริง และกระทำสิ่งที่รู้สึกว่าจะถูกต้อง

3.4 ความยุติธรรม (Fairness) คือ การมีความเป็นกลาง และกระทำสิ่งที่ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ค่านิยมทั้ง 4 ชนิดที่กล่าวมานั้นจะมีความสำคัญต่อโครงการและการทำงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยในการศึกษาค่านิยมของพฤติกรรมในองค์กร

ความสอดคล้องของค่านิยม (Value congruence) หมายถึง การที่บุคคลมีการแสดงออกในเรื่องของค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003 : 75)

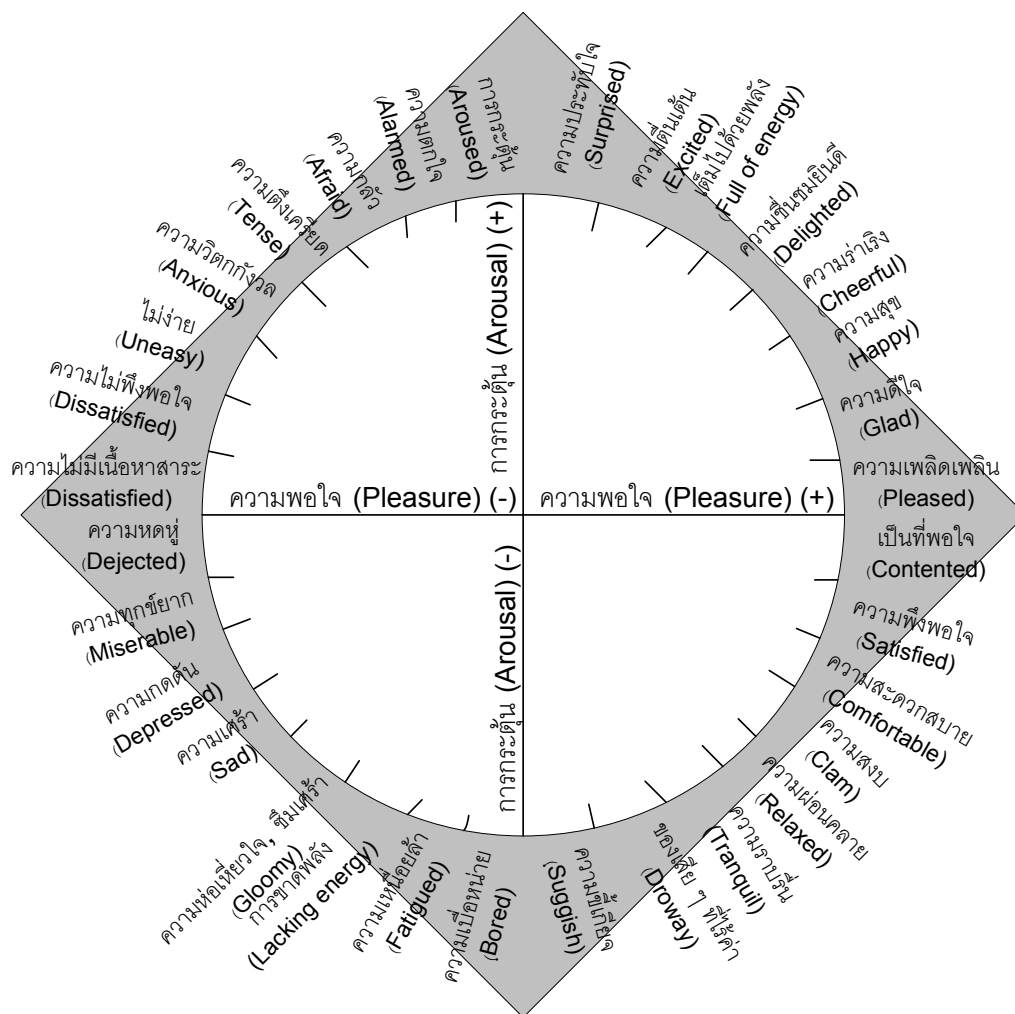
รูปแบบและแนวโน้มของค่านิยม (Patterns and trends in values) Daniel Yankelovich ได้มีการสำรวจความคิดเห็นด้านข้อมูลของสาธารณชนในกลุ่มแรงงานแถบอเมริกาเหนือ และ William Fox ได้จัดเตรียมการวิเคราะห์แนวโน้มค่านิยมโดยให้เหตุผลไว้อย่างละเอียด Yankelovich และ Fox ได้ศึกษาความเคลื่อนไหวจากค่านิยมโดย Fox ได้มุ่งเน้นที่ค่านิยมร่วมซึ่งได้ลดน้อยลงไปมาก โดยเฉพาะในเรื่องของภาระหน้าที่ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ Yankelovich ได้สังเกตการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่มูลค่าทางเศรษฐกิจ ความภักดีต่อองค์กร และบุคลิกภาพที่

เกี่ยวข้องกับงานนั้นได้เลือนหายไป ขณะที่มุ่งเน้นค่านิยมที่การทำงานที่สำคัญ การใช้เวลาวางลักษณะส่วนบุคคล และการทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ Yankelovich เชื่อว่าผู้บริหารยุคใหม่จะต้องระลึกรถึงความแตกต่างด้านค่านิยมและแนวโน้มของบุคคลในการทำงาน การมีส่วนร่วมตลอดจนการเสริมแนวความคิดที่เข้ากันได้เป็นค่านิยม

ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุถึงค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงาน 9 ประการ โดยเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งประกอบด้วย (1) การยอมรับความสามารถและความสำเร็จ (Recognition for competence and accomplishments) (2) ความยกย่องนับถือและควมมีเกียรติ (Respect and dignity) (3) ทางเลือกส่วนบุคคลและเสรีภาพ (Personal choice and freedom) (4) ความเกี่ยวข้องกับงาน (Involvement at work) (5) ความภูมิใจในงานส่วนบุคคล (Pride in one's work) (6) คุณภาพชีวิต (Lifestyle quality) (7) ความปลอดภัยด้านการเงิน (Financial security) (8) การพัฒนาตนเอง (Self-development) (9) สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and wellness) ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องทราบว่าค่านิยมไหนคือปัจจัยสำคัญสำหรับแรงงานใหม่ อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงงานเหล่านั้นจะมุ่งที่ค่านิยมความพึงพอใจส่วนบุคคลแต่ก็มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับค่านิยมขององค์กรด้วย

4. แนวคิดความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548 : 277-288)

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being) ประกอบด้วย 2 ประการคือ (1) ความพอใจ (Pleasure) (2) การกระตุ้นเร้า (Arousal) โมเดลทัศนะของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Two dimensional model of affective well-being : Muchinsky. 2003 : 344)



แผนภาพ 4 โมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ

5. โครงสร้างและการดำเนินงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ความเป็นมา

ย้อนหลังกลับไป ปี ค.ศ. 1903 เริ่มผลิตและขายรถยนต์ฟอร์ดคันแรก ในเมืองดีทรอยต์ มลรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา จนถึงวันนี้ บริษัท ฟอร์ด มอเตอร์ได้กลายเป็นผู้ผลิตรถที่ใหญ่เป็นอันดับสองของโลกแล้วโดยมียอดขายรวมถึงกว่า 6.5 ล้านคันต่อปี และมีลูกจ้างพนักงานทั่วโลก รวมทั้งสิ้นกว่า 350,000 คนปัจจุบัน ฟอร์ดมีโรงงานซึ่งตั้งกระจายอยู่ทั่วโลกถึง 6 ทวีป ผลิตรถยนต์หลากหลายประเภท ออกสู่ ตลาดผู้บริโภคในชาติต่าง ๆ กว่า 200 ประเทศ ซึ่งกอปรไปด้วยผู้ขับขี่ที่ต้องการรถยนต์คุณภาพสูงคุ้มค่ากับราคาและหลักประกันจากผู้ผลิต

สำหรับอนาคตฟอร์ดปี 2549 คือเป้าหมายแห่งความมุ่งมั่นสู่ความเป็นผู้นำในฐานะผู้ผลิตรถยนต์ระดับโลกที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศในด้านผลิตภัณฑ์ ความพึงพอใจของลูกค้า ลูกจ้างที่มีอำนาจบริหารงานเต็มที่ คู่ค้าที่เป็นเหมือนหุ้นส่วนและกิจการที่มีประสิทธิภาพสูง ด้วยต้นทุนต่ำ

ฟอร์ดเปิดตัวครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ.2503 โดยบริษัท ไทยมอเตอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นความร่วมมือ ระหว่าง บริษัท แองโกลไทยมอเตอร์ จำกัด และบริษัท ฟอร์ด ประเทศไทย ซึ่งภายหลังรวมตัวเป็นบริษัทเดียวกันใน ปี พ.ศ.2516 แต่ได้ปิดตัวลงใน ปี พ.ศ.2519

ฟอร์ดเปิดตัวอีกครั้งในประเทศไทยในปี พ.ศ.2538 โดยการก่อตั้งบริษัท ออโต้ อัลลายแอนซ์ จำกัด ที่จังหวัดระยอง ซึ่งมีมูลค่าการลงทุน 500 ล้านบาทสหรัฐ เพื่อประกอบรถยนต์ฟอร์ด เพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออก

กรกฎาคม พ.ศ.2541 บริษัท ออโต้ อัลลาย แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เปิดตัวรถกระบะ ฟอร์ด เรนเจอร์คันแรก ที่จังหวัดระยอง โดยมีกำลังการผลิต 130,000 คันต่อปี โดยแบ่งเป็นรถยนต์สำเร็จรูป 100,000 คัน ชิ้นส่วนประกอบย่อย 30,000 คันสำหรับการจำหน่ายในประเทศและส่งออก ไปยังกว่า 100 ประเทศทั่วโลก

ฟอร์ดประเทศไทย

การลงทุนมูลค่า 500 ล้านบาทสหรัฐ ในประเทศไทยกับการจัดตั้ง 4บริษัทในเครือของฟอร์ด เป็นคำยืนยันที่ดีที่สุดว่าผู้ที่เลือกใช้รถยนต์ฟอร์ดทุกท่านจะได้รับแต่สิ่งที่ดีที่สุดจากฟอร์ดเท่านั้น

บริษัท ฟอร์ด โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่ถูกจัดตั้งขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ.2539 เพื่อคอยดูแลและให้การสนับสนุนในทุกด้านกับบริษัทในเครือฟอร์ดทุกบริษัท

บริษัท ออโต้ อัลลาย แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานผลิตรถยนต์ฟอร์ดโดยเริ่มต้นสายการผลิตที่โรงงานจังหวัดระยอง ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2541 ด้วยรถกระบะ ฟอร์ด เรนเจอร์ และในเดือนมีนาคม พ.ศ.2543 เริ่มผลิตรถยนต์ฟอร์ด เลเซอร์เพื่อจำหน่ายในประเทศไทยโดยมีกำลังการผลิต 130,000 คันต่อปี โดยแบ่งเป็นรถยนต์สำเร็จรูป 100,000 คันและชิ้นส่วนประกอบย่อย 30,000 คัน สำหรับการจำหน่ายในประเทศและส่งออกไปกว่า100 ประเทศทั่วโลก

บริษัท ฟอร์ด เซลส์ แอนด์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารผู้จำหน่ายรถยนต์ฟอร์ด ทั่วประเทศ และดูแลการตลาดทั้งหมดในประเทศไทยเพื่อช่วยให้ฟอร์ดตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ดีที่สุด ทางบริษัทฯ ได้เปิดโปรแกรมการบริการ "Service 2005" ด้วยศูนย์บริการ CUSTOMER ASSISTANCE CENTERเพื่อคอยให้บริการความช่วยเหลือเพื่อผู้ใช้รถยนต์ฟอร์ดทุกท่านโดยผ่านระบบโทรศัพท์ฮอตไลน์สำหรับในกรุงเทพฯและระบบโทรศัพท์โทรฟรี โทรฟรีสำหรับในต่างจังหวัดบริการศูนย์ติดต่อเคลื่อนที่สำหรับลูกค้ากลุ่มฟอร์ดฟลีท ศูนย์ฝึกอบรมพัฒนาการให้บริการลูกค้า ปัจจุบันฟอร์ดมีผู้จำหน่ายรถยนต์ฟอร์ดทั่วประเทศกว่า 55 แห่ง และจะเพิ่มเป็น 70 แห่งภายในปี 2000 วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2543 รถยนต์ฟอร์ด เลเซอร์ใหม่ล่าสุดถูกเปิดตัวในเมืองไทย ล่าสุดในเดือนเมษายน 2549 มีแผนที่จะเปิดตัวกระบะรุ่นใหม่ (Model Change) ฟอร์ด เรนเจอร์ 2500 ซีซี และ 3000 ซีซี ดีเซลคอมมอดอเรล

บริษัท ไพรมัส ลิซซิง จำกัด เป็นบริษัทที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยบริษัท ฟอร์ต เครดิต ในปีพ.ศ.2539 เพื่อให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ตัวแทนจำหน่ายของฟอร์ต และลูกค้าฟอร์ตประเทศไทย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

คมสัน อินกัน (2547) ได้ศึกษา ทศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย)จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้ นโยบายองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลางและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับดี

2. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเจียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี คือ ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่หน่วยงานต่างๆ โรงพยาบาลของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

3. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเจียว มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ดุษฎี บวรสันติสุทธิ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บริษัท กระเจิกไทยอาซาฮี จำกัด พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

สกวรัตน์ อินทสมิต (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน:กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษาสถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โคสท์ (Coates, G. 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์การ (Gender & Corporate Culture) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งถ้าพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การที่ถูกต้องก็就会有การปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาเป็นการกระทำที่ผ่านการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์การจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมองย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์การ

วิลเลียมส์และคณะ (Coates. 1997; Citing Williams et al. 1992) กล่าวว่าเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการอ้างอิงวัฒนธรรมขององค์กร คือการมีลักษณะเฉพาะและพันธสัญญา (Corporate Commitment) ที่เข้มแข็งจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมชนิดเดียวกัน ซึ่งคำกล่าวนี้นี้เป็นสมมติฐานที่นำไปสู่การดำเนินโครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมี การโต้แย้งว่าการใช้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะต้องมีพันธสัญญา (Commitment) ด้านบุคคลที่มีต่อองค์กรในระดับที่สูง แม้ว่าจะมีการยอมรับในเพศหญิงมากขึ้น แต่ก็ยังคงมีความแตกต่างกันระหว่างทั้ง 2 เพศ

ในยุคทศวรรษ 1980 พบว่าไม่มีวิศวกรผู้เชี่ยวชาญเพศหญิงเลย บอทเทโล่ (Coates,G. 1997; Citing Bottero.1992) ได้แสดงทัศนะว่าเพศหญิงยังคงถูกกีดกันไม่ให้มีส่วนร่วมในอาชีพบางชนิดอยู่และจะยังคงเป็นเช่นนี้ไปจนกว่าเพศชายจะลุกออกไปได้ หรือกล่าวอีกทางหนึ่งได้ว่าการให้ความสำคัญต่อเพศหญิงน้อยในแนวคิดด้านอาชีพและเป็นที่รู้กันไว้สำหรับผู้หญิงคือบ้านและคอยเฝ้ามองเพศชายได้รับการส่งเสริมในด้านอาชีพมากกว่าพวกเธอ

โรส (Coates. 1997; Citing cf.Rose. 1991) กล่าวว่าหลักการของวัฒนธรรมองค์กรคือพันธสัญญา (Commitment) ซึ่งยังคงเป็นข้อถกเถียงว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จส่งผลมาจากการบริหารพันธสัญญา (Commitment Management) หรือมาจากการพัฒนาทางด้านศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งพันธสัญญาจะนำมาซึ่งการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและความไวต่อสภาพที่แท้จริงขององค์กร (Pondy et al, 1983) และพันธสัญญานี้ยังจะสนับสนุนไปสู่การมีมีประสิทธิภาพ ความต้องการที่จะพัฒนาตลอดจนการตัดสินใจเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Dore, 1989)

โอลิเวอร์และวิลคินสัน (Coates, 1997; Citing Oliver and Wilkinson. 1989) ได้ระบุว่าในสภาพแวดล้อมที่ความผันผวนอยู่ตลอดเวลา รวมไปถึงความต้องการในการขยายตัวขององค์กรจะให้ความสำคัญอย่างสูงกับวัฒนธรรมองค์กรและพันธสัญญา

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

คาลิยามูธี และ โมฮานกุมาร (S.Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar. 2001) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและพันธสัญญาของบริษัทมหาชนในอินเดีย 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) พบว่าตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาคือ วัฒนธรรมในด้านการแข่งขันและเมื่อวิเคราะห์ต่อไปอีกพบว่าวัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผลและวัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชาต่างก็มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาเช่นเดียวกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แนวคิด ดังนี้

ในด้านวัฒนธรรมองค์การ ใช้แนวคิดของสติเฟน พี โรบิน และ แมรี เคลเตอร์ ได้กล่าวไว้ว่า ผลจากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน ดังแสดงในภาพประกอบ 3 มิติของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งในแต่ละด้านจะบอกลักษณะในด้านนั้นตั้งแต่ระดับต่ำไปสูง การใช้องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่สมาชิกในองค์การถือปฏิบัติอยู่

ในด้านค่านิยม ใช้แนวความคิดของ Rokeach ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยม แบ่งเป็น 2 ด้านด้วยกัน คือ (1) ค่านิยมปลายทาง หมายถึงเป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิต (2) ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ หมายถึง วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จสู่ค่านิยมปลายทางของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ใช้แนวความคิดในโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Two dimensional model of affective well-being : Muchinsky. 2003 : 344) ประกอบด้วย 2 ประการคือ (1) ความพอใจ (Pleasure) (2) การกระตุ้นเร้า (Arousal) ดังแสดงในภาพประกอบ 4 โมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 216 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2548) โดยแยกตามจำนวนแต่ละฝ่าย ดังนี้

1. ACCOUNTING	46	คน
2. FINANCE	26	คน
3. TREASURY	7	คน
4. CUSTOMER SERVICE DIVISION	31	คน
5. PART SUPPLY	37	คน
6. PURCHASING	8	คน
7. IT	45	คน
8. CUSTOMS	2	คน
9. GOVERNMENT AFFAIR	2	คน
10. HUMAN RESOURCES	12	คน
รวมทั้งหมด	216	คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง แบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยการใช้สูตร (Taro Yamane : 1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 140 ตัวอย่าง คำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากรซึ่งเท่ากับ 216 คน
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้คือ 5% หรือ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

เมื่อแทนค่าในสูตรเท่ากับ

$$\begin{aligned} n &= \frac{216}{1 + [(216) \times (0.05)^2]} \\ &= 140.25 \text{ หรือ } 140 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ดังนั้น เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 ตัวอย่างแล้ว และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจำนวน 40% ได้เท่ากับ 56 คนทำการ รวมทั้งหมด 196 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 216 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงาน บริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย} \times 196}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน

	ฝ่าย	จำนวน พนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างแบ่งตาม สัดส่วน (คน)
1	ACCOUNTING	46	42
2	FINANCE	26	24
3	TREASURY	7	6
4	CUSTOMER SERVICE DIVISION	31	28
5	PART SUPPLY	37	34
6	PURCHASING	8	7
7	IT	45	41
8	CUSTOMS	2	2
9	GOVERNMENT AFFAIR	2	2
10	HUMAN RESOURCES	12	11
	รวมทั้งหมด	216	196

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานของบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งอายุของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัท จะมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึงอายุ 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วง คำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{60 - 20}{4} \\
 &= 10
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดช่วงอายุดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม จะเป็นดังนี้

อายุ
 20-29 ปี
 30-39 ปี
 40-49 ปี
 50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร, ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน, วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอर्ड โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัดซึ่งมี 15 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ดีมาก

คะแนน 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

คะแนน 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี

คะแนน 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ดีมาก
คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อค่านิยมผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมี 7 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง	ค่านิยมของท่านดีมาก
คะแนน 4 หมายถึง	ค่านิยมของท่านดี
คะแนน 3 หมายถึง	ค่านิยมของท่านปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ค่านิยมของท่านไม่ดี
คะแนน 1 หมายถึง	ค่านิยมของท่านไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง	ค่านิยมที่ดีมาก
คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง	ค่านิยมที่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง	ค่านิยมที่ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง	ค่านิยมที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง	ค่านิยมที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมี 5 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี
- คะแนน 3 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมาก
คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตเป็นอยู่ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 ค่านิยม

ส่วนที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์สารนิพนธ์ตรวจสอบ,เสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก

จากการศึกษาของ Sekaran,Uma ปี ค.ศ.1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีอย่างน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546 : 55)

ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของท่าน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8343 และเมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1. วัฒนธรรมในองค์กร | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7713 |
| 2. ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงาน | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6673 |
| 3. วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้หน้า | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8539 |

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อค่านิยมของท่าน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8178

ส่วนที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8808

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม และรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 196 คน

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1.การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว

1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Pack for the Social Science for Windows) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.2 ข้อมูลด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จากแบบสอบถามส่วนที่ 2,3 และส่วนที่ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

2.1.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน

2.1.1.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้ นำ มี

ความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2538:101)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2541:40)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.2.1 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์.2541:65)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้แก่

ความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) มีสูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา.2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

ต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544:333) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน เพศ, ตำแหน่งงาน

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df)

3.2 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : F-test) (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544:333) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีสูตรดังนี้

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม	n-1	$SS_{(T)}$		

เมื่อ	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between sum of square)
	k-1	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between degree of freedom)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร

n-k	แทน	(Within sum of square) ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในประชากร (Within degree of freedom)
$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)
F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการ แจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332-333) มีสูตรดังนี้

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

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแบ่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n-k

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (ms_w)

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 314)) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานสมมติฐานข้อที่ 2, 3 มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์. 2540:144) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.80 ขึ้นไป	สูง
0.60 – 0.79	ค่อนข้างสูง
0.40 – 0.59	ปานกลาง
0.20 – 0.39	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำ

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ r จะบอกถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากน้อยเพียงใด กล่าวคือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ r มีค่าใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่า r เท่ากับ 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ โดยสามารถนำตัวแปรหนึ่งไปอธิบายอีกตัวแปรหนึ่งได้ แต่ในกรณีค่า $r = 0$ ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน เพียงแต่บอกได้ว่าทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงเท่านั้น แต่อาจมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบอื่นๆ แบบเส้นโค้งวงกลม ซึ่งวิธีนี้ยังไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นความผูกพันรูปแบบใด จะต้องใช้วิธีพิจารณาจากลักษณะของกราฟว่าใกล้เคียงกับรูปแบบใด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัดในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Level of significance) โดยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H_0	แทน	Null hypothesis
H_1	แทน	Alternative hypothesis

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และร้อยละปรากฏผลดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ ข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	61	40.4
หญิง	90	59.6
รวม	151	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 29 ปี	76	50.3
30 - 39 ปี	57	37.8
40 - 49 ปี	12	7.9
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป *	6	4.0
รวม	151	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าป.ตรี	8	5.3
ป.ตรี	83	55.0
สูงกว่าป.ตรี	60	39.7
รวม	151	100.0
4. ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ (GSR3-6)	103	68.2
หัวหน้างานขึ้นไป (GSR7 ขึ้นไป)	48	31.8
รวม	151	100.0
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	80	53.0
3-5 ปี	35	23.2
6-8 ปี	23	15.2
8 ปีขึ้นไป	13	8.6
รวม	151	100.00

* อายุตั้งแต่ 50 ขึ้นไป จะรวมกลุ่มกับ 40-49 ปี ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 151 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 และเพศชาย มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ อายุ 30-39 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ถัดมาอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ(GSR3-6) มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 และหัวหน้างานขึ้นไป (GSR7 ขึ้นไป) มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 80 คนคิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ถัดมาระยะเวลาการทำงาน 6-8 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร, ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน, วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอรัค โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล (มีวัฒนธรรม)
1. การบริหารงานในองค์กร (กระจายอำนาจ _____ รวมอำนาจ)	3.35	.842	ปานกลาง
2. การวางแผนการทำงาน (ทุกคนมีส่วนร่วม _____ มาจากผู้บริหาร)	3.30	.878	ปานกลาง
3. การกำหนดอำนาจหน้าที่ (กระจายอำนาจ _____ รวมอำนาจ)	3.26	.898	ปานกลาง
4.การจัดบุคลากรเข้าทำงาน (ถือเกณฑ์ความสามารถ _____ ถือเกณฑ์พวกพ้อง)	3.53	.922	ดี
5. การติดต่อสื่อสาร (จากบนลงล่างจากล่างขึ้นบน _____ จากบนลงล่างเท่านั้น)	3.46	.915	ดี
6. การควบคุมจากผู้ที่ไม่เห็นอกว่า (หัวหน้าให้อิสระอย่างเต็มที่ _____ หัวหน้าควบคุมอย่างเข้มงวด)	3.56	.805	ดี
โดยรวม	3.41	.598	ดี

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมจากผู้ที่ไม่เห็นอกว่า ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.53 3.46 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานในองค์กร การวางแผนการทำงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 3.30 และ 3.26 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน

ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล (มีวัฒนธรรม)
1. ความเสี่ยงในการทำงาน (ชอบเสี่ยง _____ ไม่ชอบเสี่ยง)	3.02	.996	ปานกลาง
2. ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน (ละเอียดมาก _____ หยิบ)	3.76	.885	ดี
3. การวัดผลสำเร็จของงาน (วัดจากผลลัพธ์ _____ วัดจากวิธีการ)	3.88	.783	ดี
4. การให้ความสำคัญของทีมงาน (ให้ความสำคัญมาก _____ ให้ความสำคัญน้อย)	3.72	.873	ดี
5. รูปแบบการทำงานในหน่วยงาน (คิดริเริ่ม _____ ทำตามรูปแบบเดิม)	3.58	.927	ดี
โดยรวม	3.59	.569	ดี

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน การวัดผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญของทีมงาน รูปแบบการทำงานในหน่วยงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.88 3.72 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนการเสี่ยงในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ

วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล (มีวัฒนธรรม)
1. การคิดและออกแบบงาน (คิดริเริ่ม _____ ทำตามรูปแบบเดิม)	3.62	.862	ดี
2. จริยธรรมในการบริหารงาน (มีคุณธรรม _____ ขาดคุณธรรม)	3.79	.811	ดี
3. ความโปร่งใสในการบริหารงาน (ตรวจสอบได้ _____ มีความคลุมเครือ)	3.91	.848	ดี
4. ความน่าเชื่อถือในการทำงาน (เชื่อถือได้ _____ ไม่น่าเชื่อถือ)	4.02	.796	ดี
โดยรวม	3.84	.657	ดี

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานของผู้นำ โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การคิดและออกแบบงาน จริยธรรมในการบริหารงาน ความโปร่งใสในการบริหารงาน ความน่าเชื่อถือในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.79 3.91 และ 4.02 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมของพนักงานในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมของพนักงานมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมของพนักงานในองค์กร

ค่านิยมของพนักงานในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล (มีค่านิยม)
1. มีความร่าเริง _____ มีความหดหู่	3.61	.766	ดี
2. มีแรงกระตุ้น _____ มีความขี้เกียจ	3.58	.795	ดี
3. มีเหตุผลมาก _____ ขาดเหตุผล	3.71	.736	ดี
4. มีความกล้าเสี่ยง _____ ไม่ชอบเสี่ยง	3.32	.829	ปานกลาง
5. ชอบทำงานเป็นกลุ่ม _____ ชอบทำงานคนเดียว	3.60	.873	ดี
6. มีพลังใจเต็มเปี่ยม _____ ขาดพลังใจอย่างมาก	3.70	.839	ดี
7. มีความรับผิดชอบ _____ ขาดความรับผิดชอบ	4.01	.739	ดี
โดยรวม	3.65	.498	ดี

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นต่อค่านิยมโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความร่าเริง มีแรงกระตุ้น มีเหตุผลมาก ชอบทำงานเป็นกลุ่ม มีพลังใจเต็มเปี่ยม มีความรับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 3.58 3.71 3.60 3.70 และ 4.01 ตามลำดับ ส่วนความนิยมด้านความกล้าเสี่ยงของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล (พึงพอใจ)
1. มีความพึงพอใจ _____ ไม่มีความพึงพอใจ	3.53	.729	ดี
2. มีความประทับใจ _____ ไม่มีความประทับใจ	3.45	.737	ดี
3. มีความผ่อนคลาย _____ มีความตึงเครียด	3.07	.841	ปานกลาง
4. มีความกระตือรือร้น _____ มีความเหนื่อยล้า	3.56	.745	ดี
5. มีความเพลิดเพลินมาก _____ มีความเศร้าหดหู่น้อย	3.46	.781	ดี
โดยรวม	3.42	.588	ดี

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพึงพอใจ มีความประทับใจ มีความกระตือรือร้น มีความเพลิดเพลินมาก ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 3.45 3.56 และ 3.46 ตามลำดับ ส่วนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความผ่อนคลายของผู้ตอบแบบสอบถามมีความอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

เพศ

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	t-test for equality of means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1. ความพึงพอใจ	ชาย	3.51	.698	-.299	149	.765
	หญิง	3.54	.752			
2. ความประทับใจ	ชาย	3.54	.647	1.247	149	.214
	หญิง	3.39	.789			
3. ความผ่อนคลาย	ชาย	2.98	.975	-1.018	105	.311
	หญิง	3.13	.737			
4. ความกระตือรือร้น	ชาย	3.56	.764	-.075	149	.940
	หญิง	3.57	.735			
5. ความเพลิดเพลิน	ชาย	3.48	.788	.153	149	.879
	หญิง	3.46	.781			

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.765 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความประทับใจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.214 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผ่อนคลาย เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.311 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความกระตือรือร้น เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.940 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเพลิดเพลิน เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.879 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant

difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่						
เป็นอยู่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.800	2	1.900	3.709 *	.027
	ภายในกลุ่ม	75.816	148	.512		
	รวม	79.616	150			
2. ความประทับใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.040	2	1.020	1.903	.153
	ภายในกลุ่ม	79.338	148	.536		
	รวม	81.377	150			
3. ความผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	4.938	2	2.469	3.609 *	.029
	ภายในกลุ่ม	101.260	148	.684		
	รวม	106.199	150			
4. ความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	.050	2	.025	.045	.956
	ภายในกลุ่ม	83.102	148	.562		
	รวม	83.152	150			
5. ความเพลิดเพลิน	ระหว่างกลุ่ม	1.094	2	.547	.895	.411
	ภายในกลุ่ม	90.456	148	.611		
	รวม	91.550	150			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

ความพึงพอใจ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า F-Prob เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่

ระดับอายุในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคูใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคูของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความพึงพอใจ จำแนกตามอายุ

อายุ		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.66	3.47	3.17
20-29 ปี	3.66	-	.18 (.144)	.49 * (0.010)
30-39 ปี	3.47		-	0.31 (0.115)
40 ปีขึ้นไป	3.17			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคูของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ จำแนกตามอายุ ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .49

ความประทับใจ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านประทับใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความความผ่อนคลาย เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่าค่า F-Prob เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่า ระดับอายุในรายใดที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามอายุ

อายุ		20-29 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.16	2.86	3.39
20-29 ปี	3.16	-	.30 *	-0.23
			(0.041)	(0.288)
30-39 ปี	2.86		-	.53 *
				(0.019)
40 ปีขึ้นไป	3.39			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามอายุ ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30

2. พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี กับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายมากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .53

ความกระตือรือร้น เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ 0.956 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเพลิดเพลิน เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ 0.411 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่						
เป็นอยู่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.690	2	1.345	2.588	.079
	ภายในกลุ่ม	76.926	148	.520		
	รวม	79.616	150			
2. ความประทับใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.278	2	1.639	3.106 *	.048
	ภายในกลุ่ม	78.099	148	.528		
	รวม	81.377	150			
3. ความผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	1.952	2	.976	1.385	.253
	ภายในกลุ่ม	104.247	148	.704		
	รวม	106.199	150			
4. ความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	.355	2	.178	.317	.729
	ภายในกลุ่ม	82.797	148	.559		
	รวม	83.152	150			
5. ความเพลิดเพลิน	ระหว่างกลุ่ม	.817	2	.408	.666	.515
	ภายในกลุ่ม	90.733	148	.613		
	รวม	91.550	150			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามระดับการศึกษามีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

ความพึงพอใจ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความประทับใจ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าการศึกษารายการคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความประทับใจ จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

อายุ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
$\bar{X}$	3.13	3.58	3.32
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.13	-	-
		(0.094)	(0.484)
ปริญญาตรี	3.58	-	.26*
			(0.035)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.32	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ จำแนกตามการศึกษา ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .26

ความผ่อนคลาย เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ 0.253 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความกระตือรือร้น เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ 0.729 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเพลิดเพลิน เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีค่า F-Prob เท่ากับ 0.515 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่งงาน

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 17

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่		t-test for equality of means				
	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1. ความพึงพอใจ	พนักงาน					
	ปฏิบัติงาน	3.57	.762	1.063	149	.289
	หัวหน้างาน	3.44	.649			
2. ความประทับใจ	พนักงาน					
	ปฏิบัติงาน	3.44	.763	-.327	149	.744
	หัวหน้างาน	3.48	.684			
3. ความผ่อนคลาย	พนักงาน					
	ปฏิบัติงาน	3.13	.800	1.143	149	.255
	หัวหน้างาน	2.96	.922			
4. ความกระตือรือร้น	พนักงาน					
	ปฏิบัติงาน	3.51	.739	-1.170	149	.244
	หัวหน้างาน	3.67	.753			
5. ความเพลิดเพลิน	พนักงาน					
	ปฏิบัติงาน	3.49	.726	.502	149	.616
	หัวหน้างาน	3.42	.895			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.289 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความประทับใจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.744 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ใน

ด้านความประทับใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผ่อนคลาย เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.255 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความกระตือรือร้น เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.244 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเพลิดเพลิน เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.744 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุงาน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่						
เป็นอยู่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.117	3	1.039	1.997	.117
	ภายในกลุ่ม	76.499	147	.520		
	รวม	79.616	150			
2. ความประทับใจ	ระหว่างกลุ่ม	.696	3	.232	.422	.737
	ภายในกลุ่ม	80.682	147	.549		
	รวม	81.377	150			
3. ความผ่อนคลาย	ระหว่างกลุ่ม	5.760	3	1.920	2.810 *	.042
	ภายในกลุ่ม	100.439	147	.683		
	รวม	106.199	150			
4. ความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	1.718	3	.573	1.034	.380
	ภายในกลุ่ม	81.434	147	.554		
	รวม	83.152	150			
5. ความเพลิดเพลิน	ระหว่างกลุ่ม	3.706	3	1.235	2.067	.107
	ภายในกลุ่ม	87.844	147	.598		
	รวม	91.550	150			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามอายุงานมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

ความพึงพอใจ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความ F-Prob เท่ากับ 0.117 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความประทับใจ เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความ F-Prob เท่ากับ 0.737 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

อายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผ่อนคลาย เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่าค่า F-Prob เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่า อายุงานในรายคูใดที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความผ่อนคลาย จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	8 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.16	2.94	2.74	3.46
น้อยกว่า 3 ปี	3.16	-	.22 (0.192)	.42 * (0.032)	-0.30 (0.228)
3-5 ปี	2.94		-	0.20 (0.360)	-0.52 (0.055)
6-8 ปี	2.74			-	0.72 * (0.013)
8 ปีขึ้นไป	3.46				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปีมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในชีวิต

ความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42

2. พนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .72

ความกระตือรือร้น เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่าค่า F-Prob เท่ากับ 0.380 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเพลิดเพลิน เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่าค่า F-Prob เท่ากับ 0.107 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร, ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน, วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 20-22

2.1 วัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : วัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับ
วัฒนธรรมในองค์กร

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	วัฒนธรรมในองค์กร		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจ	.392 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
2. ความประทับใจ	.463 *	.000	ปานกลาง
3. ความผ่อนคลาย	.311 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
4. ความกระตือรือร้น	.443 *	.000	ปานกลาง
5. ความเพลิดเพลิน	.355 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.509 *	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพอใจ
ในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product
moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าว
ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
มีค่าเท่ากับ .392 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง
เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่ในด้านความประทับใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าว
ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
มีค่าเท่ากับ .463 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .311 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .443 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .355 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลินเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .509 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้น

2.2 ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในองค์กร

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงาน		
	Sig.		
	r	(2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจ	.229 *	.005	ค่อนข้างต่ำ
2. ความประทับใจ	.298 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
3. ความผ่อนคลาย	.126	.122	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความกระตือรือร้น	.184 *	.024	ต่ำ
5. ความเพลิดเพลิน	.080	.327	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	.235 *	.004	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .392 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมี

ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .298 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.122 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .184 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.327 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .509 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.3 วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับ วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจ	.278 *	.001	ค่อนข้างต่ำ
2. ความประทับใจ	.410 *	.000	ปานกลาง
3. ความผ่อนคลาย	.046	.578	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความกระตือรือร้น	.236 *	.004	ค่อนข้างต่ำ
5. ความเพลิดเพลิน	.248 *	.002	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.311 *	.000	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .278 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .410 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.578 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .236 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพิลิตเพลิน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .248 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพิลิตเพลินเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .311 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 23-29

ความสัมพันธ์ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.1 ค่านิยมด้านความร่ำรวย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมด้านความร่ำรวย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ค่านิยมด้านความร่ำรวย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับค่านิยมด้านความร่ำรวย

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ค่านิยมด้านความร่ำรวย		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจ	.468 *	.000	ปานกลาง
2. ความประทับใจเหมาะสม	.456 *	.000	ปานกลาง
3. ความผ่อนคลาย	.386 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
4. ความกระตือรือร้น	.342 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
5. ความเพลิดเพลิน	.439 *	.000	ปานกลาง
รวม	.544 *	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความร่ำรวยกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความร่ำรวยมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .468 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความร่ำรวยที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความร่ำรวยมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .456 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความร่ำรวยที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความร่ำรวยมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .386 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความร่ำรวยที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความร่ำรวยมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .342 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความร่ำรวยที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความร่ำรวยมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .439 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านแรงกระตุ้นที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลินเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความร่ำรวยมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .544 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความร่ำรวยที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้น

3.2 ค่านิยมด้านแรงกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมด้านแรงกระตุ้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ค่านิยมด้านแรงกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับค่านิยมด้านแรงกระตุ้น

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ค่านิยมด้านแรงกระตุ้น		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจ	.430 *	.000	ปานกลาง
2. ความประทับใจเหมาะสม	.483 *	.000	ปานกลาง
3. ความผ่อนคลาย	.315 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
4. ความกระตือรือร้น	.512 *	.000	ปานกลาง
5. ความเพลิดเพลิน	.464 *	.000	ปานกลาง
รวม	.571 *	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านแรงกระตุ้นกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านแรงกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .430 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านแรงกระตุ้นที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านแรงกระตุ้นที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้น

3.3 ค่านิยมด้านความมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมด้านความมีเหตุผล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ค่านิยมด้านความมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับค่านิยมด้านความมีเหตุผล

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ค่านิยมด้านความมีเหตุผล		
		Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจ	.203 *	.012	ค่อนข้างต่ำ
2. ความประทับใจเหมาะสม	.293 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
3. ความผ่อนคลาย	.067	.415	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความกระตือรือร้น	.301 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
5. ความเพลิดเพลิน	.190 *	.019	ต่ำ
รวม	.270 *	.001	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมีเหตุผลกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมีเหตุผลมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าว

ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .203 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความมีเหตุผลที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมีเหตุผลมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่น
คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง
ดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .293 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และ
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความมีเหตุผลที่ดี ทำให้
พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมีเหตุผลมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.415 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่น
คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง
ดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมีเหตุผลมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05
นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง
ดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .301 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และ
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความมีเหตุผลที่ดี ทำให้
พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมีเหตุผลมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่น
คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง
ดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .190 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปใน
ทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความมีเหตุผลที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจ
ในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลินเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมีเหตุผลมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมี

ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .270 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความมีเหตุผลที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.4 ค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยง

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยง		
	Sig.		ระดับความสัมพันธ์
	r	(2tailed))	
1. ความพึงพอใจ	.122	.136	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความประทับใจเหมาะสม	.218 *	.007	ค่อนข้างต่ำ
3. ความผ่อนคลาย	.214 *	.008	ค่อนข้างต่ำ
4. ความกระตือรือร้น	.264 *	.001	ค่อนข้างต่ำ
5. ความเพลิดเพลิน	.209 *	.010	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.268 *	.001	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยงกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.136 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ

ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยงที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .268 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความกล้าเสี่ยงที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.5 ค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่ม

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่ม		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจ	.108	.186	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความประทับใจเหมาะสม	.191 *	.019	ต่ำ
3. ความผ่อนคลาย	.095	.247	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความกระตือรือร้น	.342 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
5. ความเพลิดเพลิน	.247 *	.002	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.254 *	.002	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่มกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.186 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .191 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่มที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านทำงานเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.247 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง

ดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านการทำงานเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .342 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านการทำงานเป็นกลุ่มที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านการทำงานเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพียรพยายาม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .247 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านการทำงานเป็นกลุ่มที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพียรพยายามเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านการทำงานเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .254 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านการทำงานเป็นกลุ่มที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมที่ดีในระดับต่ำ

3.6 ค่านิยมด้านพลังใจ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่านิยมด้านพลังใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ค่านิยมด้านพลังใจ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับค่านิยมด้านพลังใจ

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ค่านิยมด้านพลังใจ		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจ	.424 *	.000	ปานกลาง
2. ความประทับใจเหมาะสม	.521 *	.000	ปานกลาง
3. ความผ่อนคลาย	.333 *	.000	ค่อนข้างต่ำ
4. ความกระตือรือร้น	.505 *	.000	ปานกลาง
5. ความเพลิดเพลิน	.507 *	.000	ปานกลาง
รวม	.594 *	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านพลังใจกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านพลังใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .424 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านพลังใจที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านพลังใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .521 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านพลังใจที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านพลังใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในด้านความผ่อนคลาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .333 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านพลังใจที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านพลังใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
ในด้านความกระตือรือร้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมี
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า
เท่ากับ .505 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง
เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านพลังใจที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านพลังใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .507 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านพลังใจที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลินเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านพลังใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .594 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านพลังใจที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้น

3.7 คำนิยมด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คำนิยมด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : คำนิยมด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับค่านิยมด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ค่านิยมด้านความรับผิดชอบ		
	r	Sig. (2tailed))	ระดับความสัมพันธ์
1. ความพึงพอใจ	.173 *	.034	ต่ำ
2. ความประทับใจเหมาะสม	.234 *	.004	ค่อนข้างต่ำ
3. ความผ่อนคลาย	.031	.709	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความกระตือรือร้น	.229 *	.005	ค่อนข้างต่ำ
5. ความเพลิดเพลิน	.093	.255	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	.193 *	.018	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความรับผิดชอบกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .173 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความรับผิดชอบที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่น
คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง
ดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .234 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความรับผิดชอบที่ดี ทำให้
พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.709 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่น
คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง
ดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้น มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05
นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง
ดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .229 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความรับผิดชอบที่ดี ทำให้
พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ในด้านความเพลิดเพลิน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.255 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่น
คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง
ดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมี
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า
เท่ากับ .193 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีค่านิยมด้านความรับผิดชอบที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 30 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน		
1.1 เพศแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจาก ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความพึงพอใจ ความประทับใจ ความผ่อนคลาย ความกระตือรือร้น ความผลิตเฟลิน ของพนักงานไม่แตกต่างกัน	t-test
1.2 อายุแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความพึงพอใจ ความผ่อนคลายของพนักงานแตกต่างกัน	One way ANOVA
1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากเนื่องจากความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความประทับใจของพนักงานแตกต่างกัน	One way ANOVA
1.4 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจาก ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความพึงพอใจ ความประทับใจ ความผ่อนคลาย ความกระตือรือร้น ความผลิตเฟลิน ของพนักงานไม่แตกต่างกัน	t-test
1.5 อายุงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านผ่อนคลายของพนักงานแตกต่างกัน	One way ANOVA

สมมติฐานข้อ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2. วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด		Pearson's correlation
2.1 วัฒนธรรมในองค์กร	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางและความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.2 ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน,	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
2.3 วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
สมมติฐานข้อ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.ค่านิยมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด		Pearson's correlation
3.1 ด้านความรวดเร็ว	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
3.2 ด้านแรงกระตุ้น	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

สมมติฐานข้อ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.3 ด้านความมีเหตุผล	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
3.4 ด้านความกล้าเสี่ยง	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
3.5 ด้านทำงานเป็นกลุ่ม	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
3.6 ด้านพลังใจ	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	
3.7 ด้านความรับผิดชอบ	มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อที่จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทฯ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อในสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะตลอดจนใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพองค์กร รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อในสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผลของการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวรรณกรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 216 คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2548 ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง 140 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจำนวน 40% ได้เท่ากับ 56 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 196 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 216 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานของบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งอายุของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัท จะมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึงอายุ 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วง คำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10\end{aligned}$$

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดช่วงอายุดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม จะเป็นดังนี้

อายุ
20-29 ปี
30-39 ปี
40-49 ปี
50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร, ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน, วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัดซึ่งมี 15 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ดีมาก

คะแนน 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

คะแนน 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี

คะแนน 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ดีมาก
คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อค่านิยมผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัทฟอर्ड โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมี 7 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ค่านิยมของท่านดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง ค่านิยมของท่านดี
- คะแนน 3 หมายถึง ค่านิยมของท่านปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ค่านิยมของท่านไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ค่านิยมของท่านไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง	ค่านิยมที่ดีมาก
คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง	ค่านิยมที่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง	ค่านิยมที่ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง	ค่านิยมที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง	ค่านิยมที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบ แบบสอบถามของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมี 5 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นนามแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี
- คะแนน 3 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมาก
คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ทั่วไปปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตเป็นอยู่ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 ค่านิยม

ส่วนที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฯ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์สารนิพนธ์ตรวจสอบ,เสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก

จากการศึกษาของ Sekaran,Uma ปี ค.ศ.1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าน้อยกว่า 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546 : 55)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 196 คน

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1.การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว

1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Pack for the Social Science for Windows) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.2 ข้อมูลด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จากแบบสอบถามส่วนที่ 2,3 และส่วนที่ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

2.1.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน

2.1.1.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการวิจัยค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 และเพศชาย มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ อายุ 30-39 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ถัดมาอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ(GSR3-6) มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 และหัวหน้างานขึ้นไป (GSR7 ขึ้นไป) มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 80 คนคิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ถัดมาระยะเวลาการทำงาน 6-8 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมจากผู้เหนือกว่า ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 3.46 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานในองค์กร การวางแผนการทำงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 3.30 และ 3.26 ตามลำดับ

ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน การวัดผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญของทีมงาน รูปแบบการทำงานในหน่วยงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.88 3.72 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนการเสี่ยงในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การคิดและออกแบบงาน จริยธรรมในการบริหารงาน ความโปร่งใสในการบริหารงาน ความน่าเชื่อถือในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.79 3.91 และ 4.02 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมของพนักงานในองค์กร

ค่านิยม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นต่อค่านิยมของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความร่าเริง มีแรงกระตุ้น มีเหตุผลมาก ชอบทำงานเป็นกลุ่ม มีพลังใจเต็มเปี่ยม มีความรับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 3.58 3.71 3.60 3.70 และ 4.01 ตามลำดับ ส่วนความนิยมด้านความกล้าเสี่ยงของผู้ตอบแบบสอบถามมีความอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความผ่อนคลาย ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่พบว่าด้านความพึงพอใจ ด้านผ่อนคลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ด้านพึงพอใจ ด้านผ่อนคลาย ความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่พบว่าด้านความประทับใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความผ่อนคลาย ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ด้านพึงพอใจ ด้านประทับใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่พบว่าด้านความผ่อนคลาย ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร, ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน, วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านประทับใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน และความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจ ด้านความผ่อนคลาย ด้านความเพลิดเพลินอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านความผ่อนคลาย ด้านความเพลิดเพลิน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ส่วนความสัมพันธ์ด้านประทับใจ ด้านความกระตือรือร้น และความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านประทับใจ ด้านกระตือรือร้น และความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจ ด้านประทับใจและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านประทับใจที่ดีและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม เพิ่มขึ้นเล็กน้อย ส่วนความพึงพอใจด้านความผ่อนคลาย ด้านความเพลิดเพลิน ไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านประทับใจ ด้านกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน และความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจ ด้านกระตือรือร้น ความเพลิดเพลินและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลินและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ส่วนความสัมพันธ์ด้านความ

ประทับใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจเพิ่มขึ้น ส่วนด้านความผ่อนคลาย ไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ค่านิยมด้านความร่าเริงมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน และความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความเพลิดเพลินและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความเพลิดเพลินและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้น ส่วนความสัมพันธ์ด้านผ่อนคลาย ด้านความกระตือรือร้น และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลาย ด้านความกระตือรือร้น ด้านความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ค่านิยมด้านแรงกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน และความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลินและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลินและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้น ส่วนความสัมพันธ์ด้านผ่อนคลายมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ค่านิยมด้านความมีเหตุผลมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านกระตือรือร้น และความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม

ความเพลิตเพลินและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านกระตือรือร้น ด้านความเพลิตเพลินและความพอใจในชีวิตในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ส่วนความสัมพันธ์ด้านผ่อนคลายมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความผ่อนคลายเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ค่านิยมด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความกระตือรือร้น และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความพึงพอใจ และด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ส่วนความสัมพันธ์ด้านประทับใจ ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในด้านความประทับใจ ความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ส่วนด้านความผ่อนคลาย ความเพลิตเพลิน ไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรต่างๆ มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอรัท โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการศึกษาตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมของพนักงาน ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอรัทโอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันโดยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านประทับใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านกระตือรือร้น ด้านความเพลิตเพลิน ดังนี้

1.1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอรัทโอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกันหรือทำงานเหมือนกัน จึงทำให้พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของดุษฎี บวรสันติสุข (2547) ซึ่งได้ศึกษา

เรื่อง ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บริษัท กระจกไทยอาชาอี จำกัด พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

1.2 ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทฟอรัท โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสการวรัตน์ อินทสุमित (2543) ที่กล่าวไว้ว่า ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

1.3 อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอรัท โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความพึงพอใจ ด้านความผ่อนคลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านความพึงพอใจ โดยนำมาทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ด้านความผ่อนคลาย โดยนำมาทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

เนื่องจากอายุที่ต่างกันย่อมมีมุมมองทางความคิด วุฒิภาวะ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ แตกต่างกัน มีผลต่อความพอใจในชีวิตของพนักงานในด้านความพึงพอใจ และด้านความผ่อนคลายแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทฟอรัทโอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความประทับใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านความประทับใจ โดยนำมาทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของคมสัน อินกัน (2547) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทฟอรัทโอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความผ่อนคลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านความผ่อนคลาย โดยนำมาทดสอบเป็นรายคู่ พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 6-8 ปี แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป

เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ย่อมเจอแรงกดดันหลายๆแบบ จากงานที่รับผิดชอบ เขาย่อมมีผ่อนคลายจากงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแค่ไม่กี่ปี ทำให้ความพึงพอใจของเขาด้านผ่อนคลายแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี

วิจิตรจิตเลิศ (2547) ที่กล่าวว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่าง กัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรใน หน่วยงาน วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กร ลักษณะเฉพาะของ วัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจ ในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปราย ผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะ วัฒนธรรมในองค์กร ด้านการบริหารงานในองค์กร การวางแผนในการทำงาน การกำหนดอำนาจ หน้าที่ การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมจากผู้เหนือกว่า ที่ดี มีส่วนสำคัญ ในการพัฒนางานบุคคลและสมาชิกในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้พนักงานมีความ พพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลและองค์กร สมาชิกในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ผูกพันกับองค์กรและสมาชิก ช่วยลดปัญหาการ โอนย้าย และลาออกได้อีกทางหนึ่ง

2.2 ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจใน ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน ด้านความเสี่ยงในการ ทำงาน ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน การวัดผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญของ ทีมงาน รูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน ที่ดี มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลและ สมาชิกในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ สอดคล้องกับ ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลและองค์กรสมาชิกในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข ผูกพันกับองค์กรและสมาชิก ช่วยลดปัญหาการโอนย้าย และลาออกได้อีกทางหนึ่ง

2.3 วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความ เป็นอยู่ของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบาย ได้ว่า วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำ ด้านการคิดและออกแบบงาน จริยธรรมในการทำงาน

ความโปร่งใสในการบริหาร ความน่าเชื่อถือในการทำงาน ที่ดี มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคล และสมาชิกในองค์การให้ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ สอดคล้องกับ ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลและองค์การสมาชิกในองค์การให้ทำงานอย่างมีความสุข ผูกพันกับองค์การและสมาชิก ช่วยลดปัญหาการโอนย้าย และลาออกได้อีกทางหนึ่ง

3. ค่านิยมของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทฟอรัท โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ พนักงานมีค่านิยม ด้านความร่าเริง มีแรงกระตุ้น มีเหตุผลมาก มีความกล้าเสี่ยง ชอบทำงานเป็นกลุ่ม มีพลังอย่างเต็มเปี่ยม มีความรับผิดชอบ ที่ดี จะก่อให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมืออันดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 69) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมของแต่ละองค์การก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความคิดหรือทัศนคติของบุคคลในองค์การ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในสังคมซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การนั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้องค์กรมีวัฒนธรรมในองค์กรดีมากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้นโยบายที่ได้เป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้การสื่อสารนโยบายต่างๆ ขององค์กร ควรมีการเผยแพร่กระจายนโยบายไปสู่การรับรู้ของพนักงานระดับต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน มีการวัดผลการสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญของทีมงาน และรูปแบบการทำงานในหน่วยงานเน้นการคิดริเริ่ม ซึ่งความพึงพอใจนี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตของตนในองค์กรมีคุณค่า
3. ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป ให้มีความรู้ความสามารถในการปกครองพนักงานระดับปฏิบัติการ ให้เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีคุณธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพอใจต่อหัวหน้างาน ส่งผลให้พนักงานมีค่านิยมที่ดีต่อองค์กร
4. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้พนักงานมีความกล้าตัดสินใจมากขึ้นกับงานที่รับผิดชอบ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การคิดออกแบบงาน
5. จัดให้มีกิจกรรมที่ลดความตึงเครียดจากงาน อาทิเช่น การจัดท่องเที่ยวนอกสถานที่ปีละ 1 ครั้ง การจัดสัมมนาออกสถานที่
6. องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรม การยกย่อง ชมเชย สร้างความรู้สึกให้พนักงานทราบว่า งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กร รวมถึงการเพิ่มความสำคัญของงาน ให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์กรที่ได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือการให้ประกาศเกียรติคุณ และของขวัญพิเศษแก่พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานยาวนาน เช่น 5 ปี 10 ปี เพื่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน และตั้งใจที่จะทำงานองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพอใจในชีวิตของพนักงานของฝ่ายต่างๆ ในบริษัทเดียวกันเพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบว่าจะให้ผลแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน เช่น ด้านความสุข ความสะดวกสบาย ความร่ำรวย เพื่อจะได้มองเห็นถึงความสำคัญของความพอใจต่อองค์กรได้ชัดเจนขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา.(2545). *การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์.(2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ. :เทพนิมิตการพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2548). *พฤติกรรมองค์การ*. ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- คมสัน อินกัน,(2547). *ทัศนของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) *ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้นโยบายองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ไมเคิล อี พอร์เตอร์.(2545). *ยุทธวิธีการแข่งขัน = Competitive Strategy*. ดร.สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, สนิทน์ ต่อสกุลสุข และ ดร. อุดตม สวานายน แปลและเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. : อักษราพัฒนา.
- สนธยา พลศรี. (2545). *หลักสังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ. :โอเดียนสโตร์.
- สุปัญญา ไชยชาญ.(2543). *การวิจัยการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ. :พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- อารี เพชรพุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ. : ชาญวิทย์.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2002). *Management*. USA : Prentice Hall.
- Coates,G.(1997) *Organization Men-Women and Organizational Culture*. (Online)
- Sorrors James C., and others. (2002). *The Organizational Culture Profile of Australian Enterprises*. (Online)
- S, Jaliyamoorthy & R. Mohan Kumar. (2001). *Organisation 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.Kaliyamoorth & R. Mohan Kumar. (2001)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชุดที่

แบบสอบถาม

วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัท ฟอर्ट โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

- คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมของพนักงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 20 ปี – 29 ปี () 30 ปี – 39 ปี

() 40 ปี – 49 ปี () ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

() พนักงานปฏิบัติการ (GSR 3-6)

() หัวหน้างานขึ้นไป (GSR 7 ขึ้นไป)

5. อายุงาน

() น้อยกว่า 3 ปี () 3 – 5 ปี

() 6-8 ปี () 8 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของท่าน

วัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. “วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเป็นอย่างไร”

- | | | |
|------------------------------|-----------------------------|---|
| 1.1 การบริหารงานในองค์กร | กระจายอำนาจ | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: รวมอำนาจ |
| 1.2 การวางแผนในการทำงาน | ทุกคนมีส่วนร่วม | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: มาจากผู้บริหาร |
| 1.3 การกำหนดอำนาจหน้าที่ | กระจายอำนาจ | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: รวมอำนาจ |
| 1.4 การจัดบุคลากรเข้าทำงาน | ถือเกณฑ์ความสามารถ | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: ถือเกณฑ์พวกพ้อง |
| 1.5 การติดต่อสื่อสาร | จากบนลงล่างและจากล่างสู่บน | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: จากบนลงล่างเท่านั้น |
| 1.6 การควบคุมจากผู้เหนือกว่า | หัวหน้าให้อิสระอย่างเต็มที่ | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: หัวหน้าควบคุมอย่างเข้มงวด |

2. “ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานท่านเป็นอย่างไร”

- | | | |
|-------------------------------------|-----------------|--|
| 2.1 ความเสี่ยงในการทำงาน | ชอบเสี่ยง | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: ไม่ชอบเสี่ยง |
| 2.2 ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน | ละเอียดมาก | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: หยิบ |
| 2.3 การวัดผลสำเร็จของงาน | วัดจากผลลัพธ์ | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: วัดจากวิธีการ |
| 2.4 การให้ความสำคัญของทีมงาน | ให้ความสำคัญมาก | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: ให้ความสำคัญน้อย |
| 2.5 รูปแบบการทำงานในหน่วยงานของท่าน | คิดริเริ่ม | 5 4 3 2 1
____:____:____:____: ทำตามรูปแบบเดิม |

3. “วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำของท่านเป็นอย่างไร”

3.1 การคิดและออกแบบงาน 5 4 3 2 1
 คิดริเริ่ม ____:____:____:____: ____: ทำตามรูปแบบเดิม

3.2 จริยธรรมในการบริหารงาน 5 4 3 2 1
 มีคุณธรรม ____:____:____:____: ____: ขาดคุณธรรม

3.3 ความโปร่งใสในการบริหาร 5 4 3 2 1
 ตรวจสอบได้ ____:____:____:____: ____: มีความคลุมเครือ

3.4 ความน่าเชื่อถือในการทำงาน 5 4 3 2 1
 เชื่อถือได้ ____:____:____:____: ____: ไม่น่าเชื่อถือ

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นต่อค่านิยมของท่าน

ค่านิยม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

“ท่านให้คะแนนค่านิยมของท่านในเรื่องต่อไปนี้ได้อย่างไร”

1. มีความร่าเริง 5 4 3 2 1
 ____:____:____:____: ____: มีความหดหู่

2. มีแรงกระตุ้น 5 4 3 2 1
 ____:____:____:____: ____: มีความขี้เกียจ

3. มีเหตุผลมาก 5 4 3 2 1
 ____:____:____:____: ____: ขาดเหตุผล

4. มีความกล้าเสี่ยง 5 4 3 2 1
 ____:____:____:____: ____: ไม่ชอบเสี่ยง

5. ชอบทำงานเป็นกลุ่ม 5 4 3 2 1
 ____:____:____:____: ____: ชอบทำงานคนเดียว

6. มีพลังใจอย่างเต็มเปี่ยม 5 4 3 2 1
 ____:____:____:____: ____: ขาดพลังใจอย่างมาก

7. มีความรับผิดชอบ 5 4 3 2 1
 ____:____:____:____: ____: ขาดความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

“ท่านมี ชีวิตความเป็นอยู่ในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปอย่างไร”

- | | | | | | | |
|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. มีความพึงพอใจ | ___ | ___ | ___ | ___ | ___ | ไม่มีความพึงพอใจ |
| | | | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 2. มีความประทับใจ | ___ | ___ | ___ | ___ | ___ | ไม่มีความประทับใจ |
| | | | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 3. มีเพื่อนคลาอยู่เสมอ | ___ | ___ | ___ | ___ | ___ | มีตั้งคนเดียวเสมอ |
| | | | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 4. มีความกระตือรือร้น | ___ | ___ | ___ | ___ | ___ | มีความเหนื่อยล้า |
| | | | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 5. มีความเพลิดเพลินมาก | ___ | ___ | ___ | ___ | ___ | มีความเศร้าและหดหู่อยู่เสมอ |

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์
วันเดือนปีเกิด	23 พฤศจิกายน 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดยโสธร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 106/19 ถนนพุทธมณฑลสาย 2 แขวงศาลาธรรมสพณ์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Senior Service Parts Buyer
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ฟิสิกส์อุตสาหกรรมและอุปกรณ์การแพทย์) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร