

ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร

EMPLOYEES' EXPECTATIONS INFLUENCING
ON ORGANIZATIONAL CULTURE

วุฒิชัย สัจจรัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร

วุฒิชัย สังขรัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2555

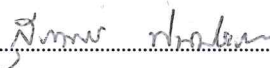
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร
Employees' expectations Influencing on Organizational Culture
ชื่อ - นามสกุล นายวุฒิชัย สังขรัตน์
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา, ค.ม.
ปีการศึกษา 2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา, ค.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 7 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร
ชื่อ - นามสกุล	นายวุฒิชัย สังขรัตน์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา, ค.ม.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือพนักงาน บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด จำนวนทั้งหมด 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) และทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ/สำนักงาน ให้ความเห็นด้านความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง และด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความเห็นด้านความคาดหวังและด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความเห็นด้านความคาดหวังและด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวัง ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ และด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวม และสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $\hat{Y}_T = 2.072 + 0.264X_1 + 0.137X_2$ สามารถทำนายสมการได้ 30.80 % และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.527

คำสำคัญ : ความคาดหวัง วัฒนธรรมองค์กร

Independent Study Title	Employees' expectations Influencing on Organizational Culture
Name-Surname	Mr. Vuttchai Sangkrat
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Supaporn Tinprapa, M.Ed.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The purpose of the independent study was carried out to examine the employees' expectations that influenced on the organizational culture. The data were gathered from 110 employees of Thai Petroleum Pipeline Company Limited. The statistics applied for the data analysis consisted of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Multiple Linear Regression at 0.05 level of significance.

The results of the study showed that the majority of the respondents were male between 41-50 years old, married, obtained Bachelor's degree, had more than 10 years of work experience, and worked as operators/officers. The respondents expressed the opinions toward the aspects of expectations at a moderate level, and toward the aspects of organizational culture at a high level. The results of hypothesis testing demonstrated that different gender, age, marital status, level of education, and job position of the respondents made no differences in the expectations on the organizational culture, however, different work experience caused differences in the expectations and in the organizational culture. The Multiple Linear Regression analysis demonstrated that the factors on expectations had a positive relationship with the overall aspects of organizational culture, and the regression equation could be shown as $\hat{Y}_T = 2.072 + 0.264X_1 + 0.137X_2$ The equation prediction = 30.80%, and the correlation coefficient (R) was 0.527.

Keywords: expectations, organizational culture

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา ค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และการอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ ประธานกรรมการสอบและกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณิ พิมพ์ช่างทอง ที่ได้ให้ความกรุณา ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพนักงาน บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด โดยคุณคนัย นานาสมบัติที่ได้ริเริ่มให้มีการสนับสนุนการศึกษา

ขอขอบพระคุณ และมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่ คุณพ่อ คุณแม่ ภรรยาและลูก พี่น้อง เพื่อนที่แสนดีและคณะครู-อาจารย์ ที่ให้การสนับสนุนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ และเพื่อน ๆ MBA 53/2 ทุกคนที่เป็นกำลังใจ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจหากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขอภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

วุฒิชัย สังขรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง	7
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	9
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	11
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
3. วิธีดำเนินการวิจัย	18
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	20
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
4.2 ผลการวิเคราะห์	23
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	56
5.1 สรุปผลการวิจัย	56
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	57
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	58
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	58
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	63
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	67
ประวัติผู้เขียน	95



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)..... 19
4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน..... 24
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความคาดหวัง..... 25
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร 27
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยความคาดหวัง (ภาพรวม)..... 29
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม) 29
4.6	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามเพศ 30
4.7	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามสถานภาพ 31
4.8	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามอายุ 32
4.9	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามระดับการศึกษา 33
4.10	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามอายุการทำงาน 34
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ 35
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์..... 35
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความคาดหวังในภาพรวม 36
4.14	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามตำแหน่งงาน 37
4.15	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามเพศ 38

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามสถานภาพ	38
4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรจำแนกตามอายุ	39
4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	40
4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน	41
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับวัฒนธรรม แบบปรับตัว	42
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับวัฒนธรรม ที่เน้นความสำเร็จ	42
4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับวัฒนธรรม องค์กรในภาพรวม	43
4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	43
4.24 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวัง มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม (\bar{Y}_T)	46
4.25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ของปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวม (\bar{Y}_T)	46
4.26 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวัง มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตรตามสมการ (\bar{Y}_T).....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัย ความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ตามสมการ (\hat{Y}_1)	48
4.28 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวัง มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2)	49
4.29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัย ความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่า ของผลลัพธ์ (X_3) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรม แบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2)	50
4.30 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวัง มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2) (ทดสอบครั้งที่ 2)	50
4.31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัย ความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2) (ทดสอบครั้งที่ 2)	51
4.32 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวัง มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามสมการ (\hat{Y}_3)	52
4.33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัย ความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามสมการ (\hat{Y}_3)	53
4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยความคาดหวัง	54
4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	54
4.36 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความคาดหวังมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร	55

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1	แสดงกรอบแนวคิด.....	4
-----	---------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันผู้ลงทุนหรือผู้ประกอบการที่จะลงทุนจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการเริ่มลงทุนตั้งแต่คิดว่าจะลงทุนทำอะไร ทำที่ไหน ทำเมื่อไร ทำเท่าไร และทำอย่างไร ต้องคิดว่า จะทำอะไรที่ใช้เงินลงทุนน้อยที่สุดได้ผลตอบแทนคืนไวที่สุด ได้ผลตอบแทนมากที่สุด และได้ผลตอบแทนนานที่สุดหรือมีความมั่นคงและยาวนานที่สุดนอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้วยังต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงมีความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องมีการบริหารงานที่ดีเพื่อบรรลุความอยู่รอดขององค์กรให้ได้ ในแต่ละวันก็จะมีองค์กรที่เกิดขึ้นมาใหม่เรื่อย ๆ และก็มีหลาย ๆ องค์กรก็ทยอยปิดกิจการหลาย ๆ องค์กรก็มีผลประกอบการที่ขึ้น ๆ ลง ๆ หากความมั่นคงไม่ได้ไม่รู้ว่าจะต้องปิดกิจการเมื่อไรซึ่งความมั่นคงหรือไม่ขององค์กรพนักงานในองค์กรนั้น ๆ ย่อมรู้ดีกว่าคนนอกเมื่อคนในที่รู้อาจองค์กรเริ่มมีความไม่มั่นคงและตนเองมีความรู้ความสามารถก็จะเริ่มทยอยจากองค์กรไปเรื่อย ๆ ไปหาองค์กรใหม่ที่มีความมั่นคงมากกว่าและก็จะเหลือแต่คนที่ไม่สามารถไปหางานทำที่ใหม่ได้ ทำให้องค์กรไม่สามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถไว้ทำงานกับองค์กรได้ก็ยิ่งทำให้องค์กรไม่สามารถจะแข่งขันได้ขาดคนที่มีความรู้ความสามารถเพราะมีการเปลี่ยนคนบ่อย ๆ ส่งปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมายเช่นต้นทุนในการหาพนักงานใหม่ ต้นทุนในการฝึกอบรมเรียนรู้งาน พนักงานหมุนเวียนบ่อย ๆ ทำให้ขาดความผูกพันกับองค์กร เมื่อพนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กร ความทุ่มเทในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานก็ลดลง ก็ยิ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตของเสียเพิ่มมากขึ้น ต้นทุนสูงขึ้นมีค่าใช้จ่ายมากขึ้นส่งผลต่อการแข่งขันทำให้ไม่สามารถแข่งขันได้ในที่สุดก็ต้องเลิกกิจการ ดังนั้นการที่จะทำให้องค์กรมีความยั่งยืนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด เป็นบริษัทผู้ให้บริการขนส่งน้ำมันทางท่อ โดยได้ก่อตั้งขึ้นตามมติ ครม. ในการประชุมเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2533 ให้มีการก่อสร้างระบบท่อส่งน้ำมัน ศรีราชา – สระบุรี เป็นการเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงระบบการขนส่งน้ำมันในประเทศไทย และได้มอบหมายให้การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปัจจุบัน บมจ. ปตท.) เป็นแกนนำในการจัดตั้งร่วมกับผู้ค้าน้ำมันราย

อื่นเพื่อก่อตั้งบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด ขึ้นในวันที่ 9 มกราคม 2534 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยลดปัญหาการจราจรติดขัด ลดปัญหาด้านมลภาวะที่เกิดจากเครื่องยนต์และท่อไอเสีย และช่วยประหยัดพลังงานในการขนส่ง โดยมีทุนจดทะเบียนชำระแล้ว 8,479 ล้านบาท ประกอบด้วยผู้ร่วมทุน 8 ราย คือ ปตท. 33% เอสโซ่ 21% เชลล์ 15% เซฟรอน 10% ไทยออยล์ 9% คูเวตปิโตรเลียม 5% ปิโตรนาส 4% และ บีพี 3% และมีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการในวันที่ 15 พฤษภาคม 2538 โดยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สด็จเป็นองค์ประธาน เนื่องจาก บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด เป็นบริษัทฯ ที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งปิโตรเลียมซึ่งมีผลกระทบเกี่ยวกับความมั่นคงทางพลังงานของประเทศ มีการลงทุนที่สูงและเป็นนโยบายของรัฐ มีความเสี่ยงต่อการสาธารณภัย ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงความยั่งยืนขององค์กรอย่างมาก (ที่มา:บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด Company Profile)

จากความสำคัญของวัฒนธรรมของพนักงานในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร และทำให้องค์กรอยู่รอดและยั่งยืน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลให้กับองค์กรนำไปใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีความแข็งแกร่งในการนำองค์กรให้มีความยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร
3. เพื่อศึกษาความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้ตรงกับความคาดหวัง
2. นำไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
3. นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจที่จะศึกษาความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและใช้ในการวิจัยในธุรกิจประเภทอื่น ๆ ต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด จำนวน

3. วิธีการในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตามระดับชั้น (Stratified random sampling)

4. ระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - สิงหาคม พ.ศ. 2555

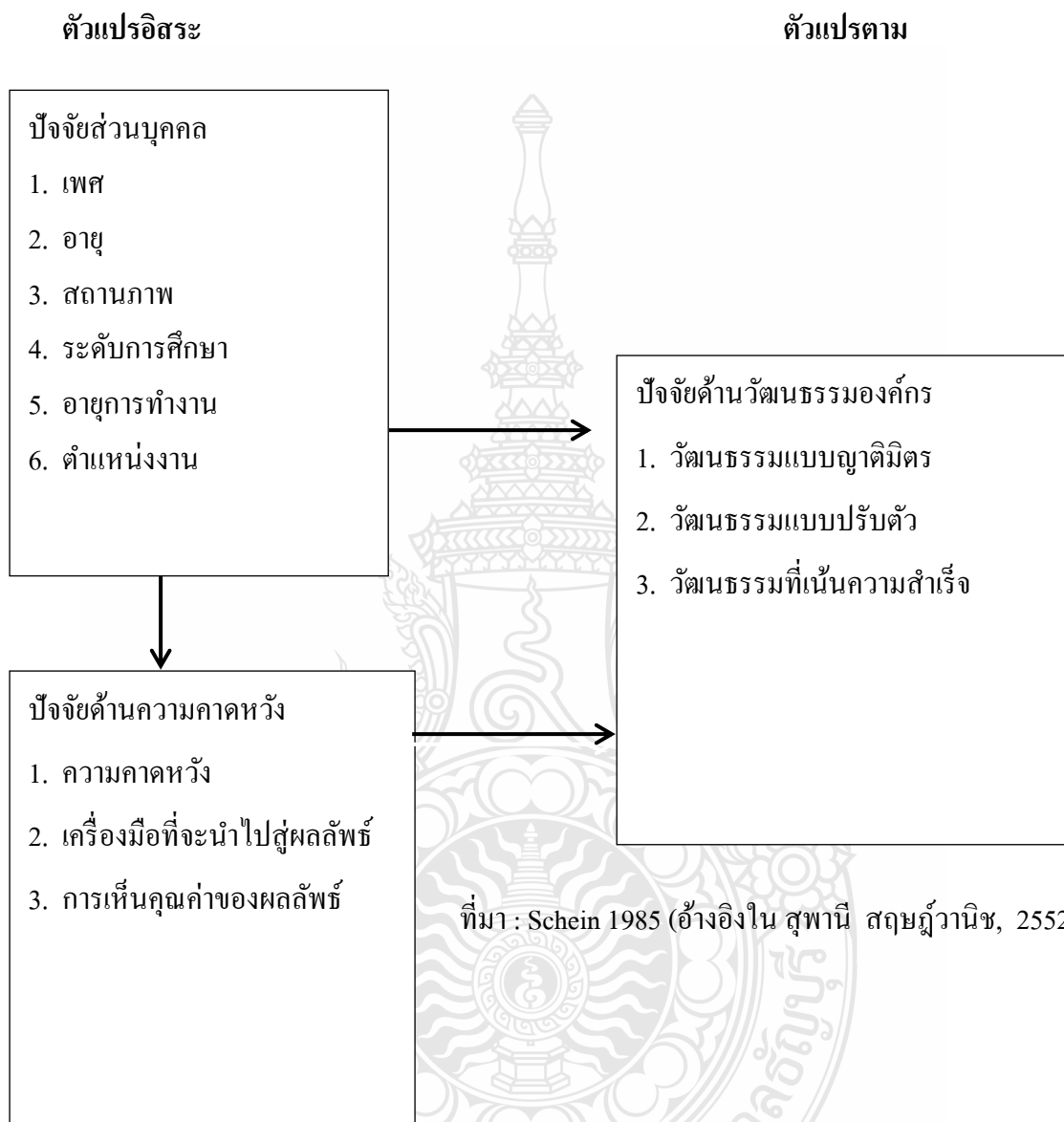
1.5 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
3. ความคาดหวังมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ทำให้สามารถประมวลตัวแปรต่าง ๆ ที่จะทำการศึกษาได้ ดังนี้



ที่มา : Schein 1985 (อ้างอิงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552)

ที่มา : Vroom (อ้างอิงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552)

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด

1.7 คำจำกัดความในการวิจัย

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การเห็นโอกาส เห็นความเป็นไปได้ (Probability) หรือมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานว่าถ้าเพิ่มความพยายาม (Efforts) จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้

เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality) หมายถึง การเห็นหนทาง เห็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างที่ต้องการ นั่นคือเห็นความเป็นไปได้ที่ผลงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลรางวัลบางสิ่งบางอย่างจากองค์กร

การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง ผลลัพธ์หรือรางวัลนั้นตรงกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Personal Goal) ที่ต้องการรางวัลนั้นจึงมีคุณค่าต่อบุคคลนั้น ๆ ค่าของรางวัลนั้นจะมีค่าเท่าไร จะขึ้นอยู่กับการประมาณค่าของบุคคลนั้น

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเชื่อ การรับรู้ ความเข้าใจ ค่านิยมร่วม บรรทัดฐาน และพฤติกรรม การแสดงออกของสมาชิกภายในองค์กรทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก เกิดจากการเรียนรู้ของคนรุ่นหลังจากคนรุ่นก่อนแล้วส่งสมกันมาเป็นทอด ๆ จนกลายเป็นสิ่งที่รับรู้ร่วมกันและถือเป็นแนวปฏิบัติของคนในองค์กรนั้น ๆ

วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (Clan Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีความยึดหยุ่นแต่มุ่งมั่นภายในองค์กร โดยจะมีค่านิยมสำคัญได้แก่ การทำตามประเพณีปฏิบัติ การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ การเน้นความเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อดุลม่อด้วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน

วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หมายถึง วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นสูงและมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ ส่งเสริมให้ทดลอง ให้อลองทำผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน ให้อกล้าเสี่ยง ให้อกล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้ การให้ออิสระ ให้อคิด ให้อทำได้ ให้อมีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ

วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นการยอมรับหรือตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Stakeholders) การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง การทำอะไร

ให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด การขยันขันแข็งในการทำงาน การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

องค์กร หมายถึง บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (คลังน้ำมันลำลูกกา) ตั้งอยู่เลขที่ 2/8 ม.11 ถ.ลำลูกกา ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12150 ดำเนินธุรกิจขนส่งน้ำมันทางท่อจากโรงกลั่นน้ำมันที่ จ.ระยอง และ จ.ชลบุรี มายังคลังน้ำมันลำลูกกา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษา รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (อ้างอิงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) กล่าวว่า คนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็ต่อเมื่อมีความหวัง หรือเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ส่วนดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) คือ เห็นโอกาส เห็นความเป็นไปได้ (Probability) หรือมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานว่าถ้าเพิ่มความพยายาม (Efforts) จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ ดังนั้นคนก็จะเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น ค่าตัวเลข (Value) ของความคาดหวังจะเป็นช่วงจาก 0 คือไม่มีโอกาส จนไปถึง 1 คือมีความแน่นอนที่จะได้ผลงานตามที่หวังไว้ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- ความเชื่อในการควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง
- การยอมรับนับถือตนเอง
- ความเชื่อในความสามารถของตนเอง
- การฝึกอบรมที่ได้รับ
- ความไว้วางใจ
- อุปกรณ์และเครื่องมือ
- เป้าหมายงาน
- ผู้นำ/ผู้บังคับบัญชา
- การออกแบบงาน

2. มีเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality) คือเห็นหนทาง เห็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างที่ต้องการ นั่นคือเห็นความเป็นไปได้ที่ผลงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลรางวัล บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร ซึ่งหนทางนั้นอาจมีได้หลายทางและมีโอกาสเกิดได้ไม่เท่ากันค่าตัวเลข (Value) ของหนทางที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ก็จะมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- ความเสมอภาคในองค์กร
- วัฒนธรรมองค์กร
- ระบบการให้รางวัล
- ความไว้วางใจ
- การเมืองในองค์กร
- เป้าหมายงาน
- ผู้นำ/ผู้บังคับบัญชา
- การออกแบบงาน

3. การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) คือ ผลลัพธ์หรือรางวัลนั้นตรงกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Personal Goal) ที่ต้องการรางวัลนั้นจึงมีคุณค่าต่อบุคคลนั้น ๆ ค่าของรางวัลนั้นจะมีค่าเท่าไรจะขึ้นอยู่กับการประมาณค่าของบุคคลนั้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- คุณค่าของรางวัล
- ความต้องการของแต่ละบุคคล
- บุคลิกภาพ
- การรับรู้
- บรรทัดฐานและวัฒนธรรมองค์กร
- ผู้นำ/ผู้บังคับบัญชา

ตามทฤษฎีนี้แรงจูงใจจะเกิดจากความเชื่อมโยงของความคาดหวัง และเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และคุณค่าของผลลัพธ์ แต่ถ้ามีเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งแรงจูงใจก็จะไม่เกิดขึ้น ดังสมการที่ว่า

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} * \text{เครื่องมือที่จะนำไปสู่รางวัล} * \text{คุณค่าของรางวัล}$$

สรุปได้ว่าการที่จะโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวัง (expectancy) ที่คนเชื่อว่าความพยายามของคนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับผลงาน ดังนั้นบุคคลจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับจิตภาพ และความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไรในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) อ้างอิงใน วันชัย มีชาติ (2548) ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นแนวคิดในการจูงใจที่พัฒนามาจากแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการวางเงื่อนไขในการเรียนรู้ของ B.F.Skinner โดยแนวความคิดการจูงใจโดยการเสริมแรงนี้มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมของมนุษย์หรือสิ่งที่มนุษย์แสดงออกจะมีรากฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่แสดงออกและผลของพฤติกรรมดังกล่าว การเสริมแรงโดยให้รางวัลคนที่ต้องการเมื่อคนแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา จะเป็นการกระตุ้นให้คนเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก ดังนั้นการเสริมแรงจึงเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น และเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของคนในองค์กรได้ โดยทฤษฎีการเสริมแรงมีความเชื่อพื้นฐาน 4 ข้อ คือ

1. การเน้นและให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้ เช่น จำนวนผลผลิตที่สามารถผลิตได้ งบประมาณและเวลาที่ใช้ในการทำงาน ฯลฯ ทฤษฎีการเสริมแรงจะไม่เน้นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น แรงจูงใจ ความต้องการ และแรงขับของบุคคล
2. ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นกระบวนการ/ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus) และการตอบสนอง (Respond) หรือสิ่งที่บุคคลแสดงออกและผลของพฤติกรรม โดยองค์กรอาจจัดสถานการณ์เพื่อกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมและให้รางวัลจากพฤติกรรมดังกล่าว
3. ตารางหรือช่วงเวลาการเสริมแรงระหว่างการแสดงพฤติกรรมของบุคคลและการให้รางวัลขององค์กร จะทำให้การเสริมแรงมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมากขึ้น กล่าวคือ ผลการกระทำหรือการเสริมแรงควรกระทำทันทีหลังพฤติกรรมนั้น จะทำให้เกิดการย้ำว่าพฤติกรรมนั้นสำคัญและนำไปสู่การกระทำพฤติกรรมซ้ำอีก
4. คุณค่าและขนาดของการเสริมแรง คุณค่าของสิ่งเสริมแรงและการเสริมแรงยังมีมากยิ่งขึ้นส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการมากขึ้น ซึ่งหากคุณค่าของสิ่งที่เสริมแรง หรือรางวัลตรงกับที่พนักงานต้องการ พนักงานจะมีแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ อ้างอิงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ(2541) กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีสิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic physiological and Biological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค น้ำดื่ม เป็นต้น

2. ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ (Social, affiliation and belonging needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชม เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (esteem, Recognition needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน (self-actualization, Self-Fulfillment needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) อ้างอิงใน วันชัย มีชาติ (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ เป็นปัจจัยคนละประเภทกัน กล่าวคือปัจจัยทั้ง 2 ประการเป็นปัจจัยที่แยกจากกัน จากแนวคิดดังกล่าวจึงแบ่งปัจจัยที่จูงใจคนในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนในการทำงานเป็นปัจจัยที่หากขาดหายไปคนจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานแต่หากมีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะพอใจในการทำงานหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงานเพราะหากมีปัจจัยนี้คนจะลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้หากขาดหายไปคนจะไม่พอใจการทำงาน เช่น เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ฯลฯ ถ้ามีจะลดความไม่พอใจลง แต่ก็มีได้ทำให้คนพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทุ่มเทความพยายามในการทำงานปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานให้แก่องค์กร หากปัจจัยกลุ่มนี้ขาดไปก็จะทำให้คนในองค์กรขาดความพอใจในการทำงาน ถ้ามีปัจจัยกลุ่มดังกล่าวก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนมีความพอใจ

ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจนี้มักเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ต่างจากปัจจัยสุขวิทยาซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคล

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรม

Schein (1985) & Luthan (1992) อ้างอิงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) ได้นิยามว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของข้อสมมุติฐานพื้นฐานที่สร้างขึ้น ค้นพบ หรือพัฒนาขึ้นโดยกลุ่มเพื่อจัดการกับปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและเพื่อการประสานงานภายใน ซึ่งข้อสมมุติฐานเหล่านี้สามารถใช้ได้ดีและเหมาะสม ก็จะถูกสอนให้แก่สมาชิกใหม่ทั้งหลายให้รับทราบในแนวทางที่ถูกต้องนี้เพื่อให้รับรู้ คิดและรู้สึกต่อปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้และได้เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรจะครอบคลุมการประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร ความเชื่อ ปรัชญา ค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน แนวปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กรที่เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ รวมถึงบรรยากาศในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546) กล่าวว่าโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมในองค์กร สังคม ซึ่งสามารถแบ่งเป็นสองส่วนใหญ่ ๆ คือ วัฒนธรรมการดำเนินชีวิตทั่วไป ได้แก่ ความเชื่อ ความรู้ ค่านิยมทางสังคม อุดมการณ์ คุณธรรม รวมถึงบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) ในส่วนที่เป็นวิธีประชา (Folkways) จารีตประเพณี (Mores) กฎหมาย (Laws) สิ่งต้องห้าม (Taboo) ข้อบัญญัติ และข้อตกลง (Agreement) และอีกส่วนเป็นเรื่องทางเทคนิค หรือที่เรียกว่า บรรทัดฐานทางเทคนิค (Technical norms) อันหมายถึงส่วนที่เป็นเทคนิคหรืองานเฉพาะด้านทั้งหมด

Robbins (2003 อ้างอิงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) ได้รวบรวมและเสนอความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทุก ๆ อย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางประพฤติ ปฏิบัติ และแนวทางในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ เช่น การร่วมมือ จะส่งเสริมให้ร่วมมือกันมากน้อยแค่ไหน การเสี่ยง จะส่งเสริมให้กล้าเสี่ยงมากน้อยแค่ไหน การควบคุมจะมีการควบคุมมากน้อยแค่ไหน

ขจิตรพร คมขำ (2554) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐานและพฤติกรรม การแสดงออกของสมาชิกภายในองค์กรทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เกิดจากการเรียนรู้ของคนรุ่นหลังจากคนรุ่นก่อนแล้วสั่งสมกันมาเป็นทอด ๆ จนกลายเป็นสิ่งที่รับรู้ร่วมกันและถือเป็นแนวปฏิบัติของคนในองค์กรนั้น ๆ

วัฒนธรรมองค์กร

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546) วัฒนธรรมคือ แบบในการคิด การกระทำเรื่องต่าง ๆ ของคนที่รวมกันอยู่เป็นกลุ่มเป็นก้อน เป็นสังคม หรือมองอีกแบบวัฒนธรรมคือ กฎ ระเบียบ ที่คนในกลุ่มหรือในสังคมจะต้องยึดถือเป็นแนวในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะมองแบบใด วัฒนธรรมก็ต้องอยู่คู่กับสังคมหรืออยู่คู่กับคนสังคมกับวัฒนธรรมจึงเป็นคู่แฝดกันเหมือนเหรียญอันเดียวกัน แต่คนละด้าน ในฐานะบุคคลเราได้ประโยชน์อะไรจากวัฒนธรรมคำตอบก็คือ มีหลายอย่างดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นกรอบหรือแนวทำให้เราประพฤติปฏิบัติเริ่มตั้งแต่จะคิดอย่างไร จะพูดอย่างไร จะทำอะไรต่าง ๆ อย่างไร เช่นเราเป็นคนไทย ก็ต้องคิด พูด ทำอย่างคนไทย ทำเช่นนั้นแล้วเราก็เข้ากับคนอื่นเขาได้ เพราะเขารู้เรื่องที่เราพูด เราคิดเราทำแบบเดียวกับคนอื่นเขา อย่างน้อยเขาก็ถือว่า เราเป็นคนไทยด้วยกัน

2. วัฒนธรรมเป็นแหล่งความรู้ อาศัยประเภทของความรู้เป็นเกณฑ์เราแบ่งความรู้ออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

2.1 ความรู้ที่เป็นรูปความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ คุณธรรม ซึ่งได้แก่ความรู้ด้านครอบครัว การศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง ภาษา นันทนาการ และอนามัย

2.2 ความรู้ที่เป็นแบบการกระทำที่สำคัญ คือ บรรทัดฐานทางสังคมในสถาบันครอบครัว เศรษฐกิจ การเมือง ภาษา ศาสนา การศึกษา นันทนาการ และอนามัย

2.3 ความรู้ที่เป็นรูปแบบทางวัตถุ หรือที่เป็นสัญลักษณ์ เช่น แบบบ้าน แบบร้านค้า แบบโรงงานอุตสาหกรรม แบบบริษัท แบบอาคาร ที่ทำการของทางราชการ แบบวัด แบบโรงเรียน

เราแต่ละคนสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้รูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ทั้งในการดำรงชีวิตให้ราบรื่นหรือใช้ความรู้เหล่านี้ประกอบอาชีพก็ได้

วัฒนธรรมองค์กร (สุพานิ สฤษฏ์วานิช 2552) ระดับวัฒนธรรมประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

1. วัฒนธรรมระดับประเทศ (National Culture) เป็นวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ซึ่งจะมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประวัติความเป็นมา และความยาวนานของประเทศนั้น ๆ

2. วัฒนธรรมระดับเชื้อชาติ (Ethnic Group Culture) แต่ละเชื้อชาติก็จะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมทั้งในประเทศนั้น ๆ อาจมีคนหลายเชื้อชาติทำให้มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย อันเนื่องมาจากมีคนหลายกลุ่ม หลายเชื้อชาติในประเทศนั้น ๆ

3. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น ๆ อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรก็จะได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมของเชื้อชาติ และวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ ด้วย

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

จากนิยามของวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นได้ว่ามีขอบเขตที่กว้าง และมีลักษณะเหมือนภูเขาน้ำแข็ง คือมีส่วนที่อยู่บนน้ำส่วนหนึ่งและอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่งจึงอาจแบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วน

1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) จะเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรสร้างขึ้นมา หรือประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ พิธีการต่าง ๆ และการแต่งกาย เป็นต้น
2. ส่วนที่อยู่ลึกลงไป จะมองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์กรที่สมาชิกรับรู้ ความเชื่อที่เป็นข้อสมมุติฐาน

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) จะเป็นวัฒนธรรมหลักของคนในองค์กรโดยรวม ซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ และเข้าใจร่วมกัน
2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน หรือแผนกงาน ซึ่งในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือหลายแผนกงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้
3. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) จะหมายถึงวัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกในองค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรมาก
4. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมาก และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไร ซึ่งจะปรากฏในองค์กรที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์กรที่มีอายุไม่ยาวนาน วัฒนธรรมองค์กรจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกมากเท่าใดนัก

ประเภทของวัฒนธรรม

1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (Clan Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่มีความยึดหยุ่นแต่มุ่งมั่นภายในองค์กร โดยจะมีค่านิยมสำคัญได้แก่
 - การทำตามประเพณีปฏิบัติ
 - การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ
 - การเน้นความเป็นทีม
 - เน้นการมีส่วนร่วม
 - การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง
 - การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

- การขยันขันแข็งในการทำงาน
- การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเริง

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนัก และมุ่งมั่น ยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มรุต ประเสริฐศรี (2540) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) พบว่าการไฟฟ้าทั้งสามแห่งส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะแบบสร้างสรรค์ และพบว่าค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะแบบสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยการไฟฟ้านครหลวงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทยและพบว่าปัจจัยระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับที่ดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบวัฒนธรรมแบบกร้าวร้าว ของการไฟฟ้านครหลวง

ดารณี ปฐมโยธิน (2541) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ เปรียบเทียบระหว่างธนาคาร ออมสิน และ บมจ.กสิกรไทย พบว่าธนาคารออมสิน และ บมจ.กสิกรไทย โดยภาพรวมมีวัฒนธรรม องค์การในระดับปานกลางและพบว่า ระบบการให้รางวัลของทั้งสององค์การไม่ต่างกัน 4 เรื่องได้แก่ เรื่องการยอมรับในเรื่องความเสี่ยงของพนักงาน ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การ การยอมรับต่อ ความขัดแย้งขององค์การ และแบบแผนของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

วิวัฒน์ มานะกิจ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาล ตำรวจ พบว่า โรงพยาบาลตำรวจมีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และหน่วยงานที่สังกัด

จิตติมา วงศ์นาค (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความผูกพัน ต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล และการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูง ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่สำคัญคือ การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้าน สร้างสรรค์ สถานภาพสมรส และเพศ

ปัทมา เอื้ออรรถการ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องานบริการ และ ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานบริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเต็มใจของอำนาจ ด้าน ความหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านปัจเจกนิยม ด้านกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชาย และด้านความเป็นหญิง

อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับทัศนคติต่องานบริการอยู่ในระดับสูงและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ฉภัทร เกษมสันติภาพ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สไปอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าพนักงานในบริษัทฯ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับสูงและความพึงพอใจในการทำงานเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงและเพศที่ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุต่างก็มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ชายแดน ทับเสือ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน พบว่าข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลางและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเชิงรุกแตกต่างกัน ข้าราชการที่มีลักษณะงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความสนใจอย่างละเอียดถี่ถ้วนของงานและด้านการมุ่งเน้นที่ตัวบุคคลแตกต่างกัน

สมาน สุทธิพงษ์เกษตร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการศูนย์บริการลูกค้าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ลูกค้าที่มีข้อมูลทั่วไป ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการให้บริการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านของประเภทการใช้ไฟฟ้า และด้านความพึงพอใจ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของลูกค้า ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประเภทการใช้ไฟฟ้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านอายุ และผลการทดสอบเปรียบเทียบความคาดหวังกับความพึงพอใจ พบว่า ความคาดหวัง และความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของศูนย์บริการลูกค้าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน

ปิยวรรณ รอดรีน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการใช้บริการของเทศบาลตำบลบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่าประชาชนที่มีข้อมูลทั่วไปคือ ด้าน เพศ และ สถานภาพที่ต่างกันมีความคาดหวังต่อการให้บริการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการให้บริการแตกต่างกัน

อินทรา จันทร์ฐ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณภาพการบริการสายการบินต้นทุนต่ำที่เกี่ยวพันภายในประเทศ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ และการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพการบริการสายการบินต้นทุนต่ำที่เกี่ยวพันภายในประเทศแตกต่างกัน

ณรงค์ ชาติเวช (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและการได้รับจริงของคุณภาพสวัสดิการ : กรณีศึกษา ทหารผ่านศึกพิการพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่พิการของทหารผ่านศึกมีผลต่อระดับความคาดหวังคุณภาพสวัสดิการต่างกัน ส่วนอาชีพในปัจจุบันของทหารผ่านศึกมีผลต่อระดับการได้รับจริงของคุณภาพสวัสดิการต่างกัน ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและการได้รับจริงของคุณภาพสวัสดิการของทหารผ่านศึกพิการพบว่าแตกต่างกัน โดยความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการได้รับจริงทุกด้าน

สุภรัตน์ เมืองโสภา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการจัดการศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ มีความคาดหวังต่อการจัดการการศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันและพบว่าความคาดหวังกับความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการจัดการศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และได้ให้ความหมายของ ความคาดหวังไว้ว่าหมายถึง ความต้องการ ความมุ่งหวังและความปรารถนา และความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกที่ดีเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าความคาดหวัง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยทั้งนี้มีสาระสำคัญในการดำเนินการดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานใน บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (คลังน้ำมันลำลูกกา) จำนวน 148 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานใน บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (คลังน้ำมันลำลูกกา) โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) การพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973:725) กำหนดที่ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือ 0.05 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

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

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด = 148 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง = 0.05

แทนค่าในสมการ

$$n = \frac{148}{1+((148)(0.05)^2)}$$

$$n = 108$$

ดังนั้นจากสูตรสามารถกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ได้เท่ากับ 108 คนปรับเป็น 110 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) แบบสุ่มตามระดับชั้น (Stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนและเหมือนกับประชากรมากที่สุดได้แก่พนักงานที่ทำงานใน บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (คลังน้ำมันลำลูกกา) โดยวิธีแจกแบบสอบถามจำนวน 110 ชุด

ตารางที่ 3.1 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตำแหน่งงาน	ประชากร(คน)	จำนวนตัวอย่าง(คน)
พนักงานระดับปฏิบัติการ/สำนักงาน	105	78
พนักงานระดับหัวหน้าแผนก	23	17
ผู้บริหาร(ผู้จัดการแผนก-ผู้จัดการฝ่าย)	20	15
รวม	148	110

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามเข้ามาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งรูปแบบของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวังด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามลำดับ

มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบ Rating Scale จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง มาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง น้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง น้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์มาตรฐานพิจารณาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณกำหนดขนาดของช่วง จากค่าคะแนนเฉลี่ยช่วงชั้น (Weight mean score) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนน ความเห็นของความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียม ไทย จำกัด (คลังน้ำมันลำลูกกา) โดยใช้เกณฑ์การจัดระดับค่าเฉลี่ยได้กำหนดระดับช่วงคะแนนเริ่ม ตั้งแต่ 1.00-5.00 (ชานินทร์ ศิลปจารุ, 2553) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.50-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50-4.49	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50-3.49	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50-2.49	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00-1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคาดหวังและวัฒนธรรมของ องค์กร ด้านอื่น ๆ โดยเป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบเขียนอธิบาย ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ทำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try-Out) กับตัวอย่างจำนวน 30 ชุดและหาความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ 95% โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา ได้ค่า Alpha Coefficient ได้ค่าเท่ากับ 0.807 ซึ่งมากกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามใช้ได้
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ศึกษาความคาดหวังของพนักงาน ที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ข้อมูลและแหล่งข้อมูลในการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษา ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด ดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมด 110 คน และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยใช้หลักการทางสถิติ
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ นิตยสาร หนังสือพิมพ์ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่

เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

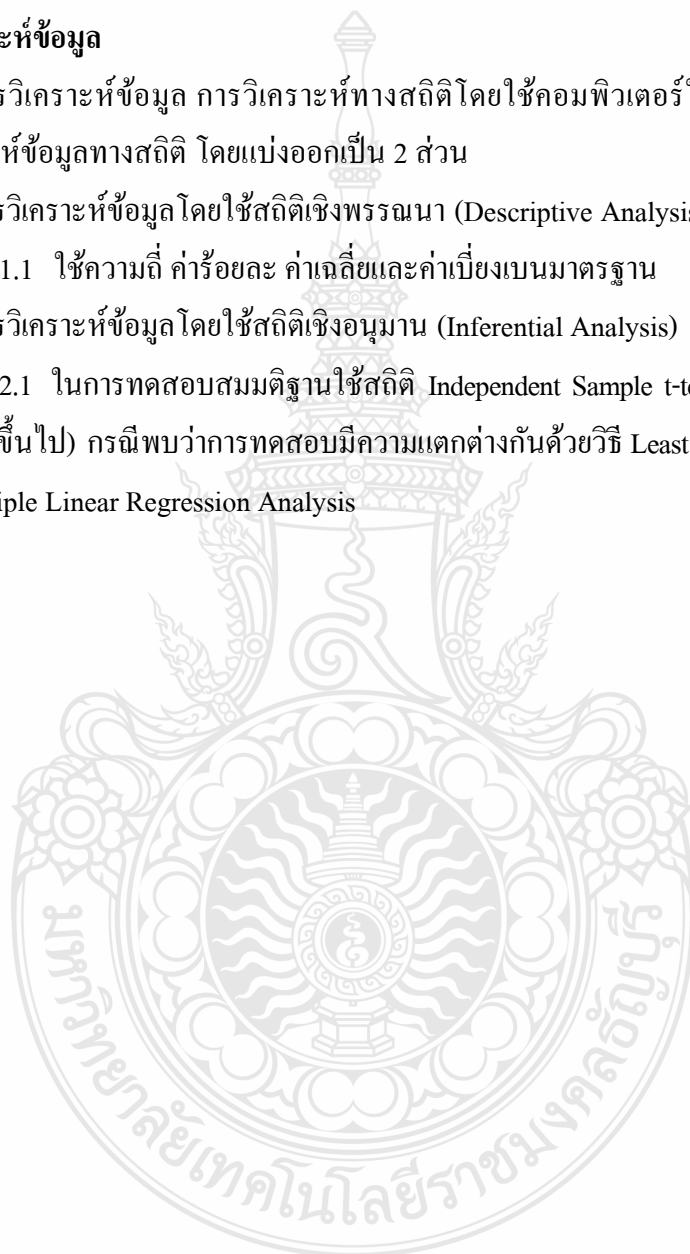
ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

- 1.1 ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

- 2.1 ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Sample t-test (2 กลุ่ม), One-Way ANOVA (3 กลุ่มขึ้นไป) กรณีพบว่าการทดสอบมีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) และ Multiple Linear Regression Analysis



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ของ บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด ในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย 2 ตัวแปร
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R Square	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
e	แทน ค่าความผิดพลาดหรือค่าความคลาดเคลื่อน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคาดหวัง และด้านวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	70	63.60
หญิง	40	36.40
รวม	110	100.00
อายุ	ความถี่	ร้อยละ
20 - 30 ปี	13	11.80
31 - 40 ปี	38	34.50
41 - 50 ปี	59	53.60
รวม	110	100
สถานะภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	42	38.20
สมรส	68	61.80
รวม	110	100.00
ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวส.	1	.90
ปวส.	10	9.10
ปริญญาตรี	77	70.00
สูงกว่าปริญญาตรี	22	20.00
รวม	110	100.00
อายุการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	5	4.50
1 - 5 ปี	11	10.00
6 - 10 ปี	26	23.60
10 ปีขึ้นไป	68	61.90
รวม	110	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	ความถี่	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ/สำนักงาน	78	70.90
พนักงานระดับหัวหน้าแผนก	17	15.50
ผู้บริหาร(ผู้จัดการแผนก - ผู้จัดการฝ่าย)	15	13.60
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด จำนวน 110 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 และเป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40

ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 34.50 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 11.80

ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 และสถานภาพโสดจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 20.00 และระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 9.10

ด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คนคิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาคือมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 23.60 และมีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 10.00

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ/สำนักงาน จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 70.90 รองลงมาคือมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 15.50 และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้บริหาร (ผู้จัดการแผนก - ผู้จัดการฝ่าย) จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 13.60

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคาดหวัง และด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความคาดหวัง

ปัจจัยความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความคาดหวัง									
1. คุณมีความคาดหวังด้านความสามารถของคุณจะเป็นที่ยอมรับ	14 (12.7)	63 (57.3)	31 (28.2)	2 (1.8)	-	3.809	0.670	มาก	(3)
2. คุณมีความคาดหวังจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	21 (19.1)	65 (59.1)	24 (21.8)	-	-	3.972	0.641	มาก	(1)
3. คุณมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังที่ชัดเจน	17 (15.5)	72 (65.5)	20 (18.2)	1 (0.9)	-	3.954	0.611	มาก	(2)
ค่าเฉลี่ยด้านความคาดหวัง					ค่าเฉลี่ยรวม	3.912	0.527	มาก	
ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์									
คุณเชื่อว่ามีความเสมอภาคในองค์กร	4 (3.6)	7 (6.4)	46 (41.8)	35 (31.8)	-	2.490	0.964	น้อย	(3)
คุณเชื่อในระบบการให้รางวัล	5 (4.5)	14 (12.7)	55 (50.0)	31 (28.2)	5 (4.5)	2.845	0.869	ปานกลาง	(2)
คุณเชื่อว่าการออกแบบงานที่ดีและทำให้งานบรรลุเป้าหมาย	11 (10.0)	42 (38.2)	44 (40.0)	10 (9.1)	3 (2.7)	3.436	0.893	ปานกลาง	(1)
ค่าเฉลี่ยด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์					ค่าเฉลี่ยรวม	2.924	0.703	ปานกลาง	
ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์									
คุณเห็นคุณค่าของรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จในงานที่ทำ	9 (8.2)	40 (36.4)	49 (44.5)	10 (9.1)	2 (1.8)	3.400	0.837	ปานกลาง	(3)
คุณเห็นคุณค่าผลลัพธ์จากการทำงานตรงกับความต้องการที่ตั้งไว้	12 (10.9)	49 (44.5)	35 (31.8)	11 (10.0)	3 (2.7)	3.509	0.916	มาก	(2)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
คุณเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะได้รับหากงานที่คุณทำไว้สำเร็จ	16	46	37	10	1	3.600	0.879	มาก	(1)
ค่าเฉลี่ยด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	(14.5)	(41.8)	(33.6)	(9.1)	(0.9)				
ค่าเฉลี่ยปัจจัยความคาดหวังในภาพรวม						3.503	0.748	มาก	
						3.446	0.481	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยความคาดหวังด้านความคาดหวังมีระดับคะแนนสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.912 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.527 รองลงมาคือด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.503 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.748

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านความคาดหวัง พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความคาดหวังจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.972 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.641 เป้าหมายในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังที่ชัดเจน เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.954 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.611 ความคาดหวังด้านความสามารถของคุณจะเป็นที่ยอมรับ เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ย 3.809 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.670

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะได้รับหากงานที่คุณทำไว้สำเร็จเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.600 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.879 การเห็นคุณค่าผลลัพธ์จากการทำงานตรงกับความต้องการที่ตั้งไว้ เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.509 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.916 การเห็นคุณค่าของรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ย 3.400 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.837

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคาดหวัง (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร									
1.คุณปฏิบัติงานโดยการทำ ตามประเพณีปฏิบัติ	4 (3.6)	57 (51.8)	40 (36.4)	7 (6.4)	2 (1.8)	3.490	0.751	ปาน กลาง	(5)
2.คุณปฏิบัติงานโดยการ คำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อ คนอื่น ๆ	26 (23.6)	67 (60.9)	17 (15.5)	- (-)	- (-)	4.081	0.622	มาก	(3)
3.คุณปฏิบัติงานโดยเน้น การทำงานเป็นทีมและเน้น การมีส่วนร่วม	34 (30.9)	64 (58.2)	12 (10.9)	- (-)	- (-)	4.200	0.617	มาก	(2)
4.คุณปฏิบัติงานโดยการ เห็นพ้องกันอะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน	24 (21.8)	59 (53.6)	24 (21.8)	1 (0.9)	2 (1.8)	3.927	0.798	มาก	(4)
5.คุณปฏิบัติงานโดยเน้น ความเป็นธรรม ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน	34 (30.9)	68 (61.8)	6 (5.5)	2 (1.8)	- (-)	4.218	0.626	มาก	(1)
ค่าเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมแบบ ญาติมิตร					ค่าเฉลี่ย รวม	3.983	0.449	มาก	
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว									
1.คุณได้รับการส่งเสริมการ สร้างสรรค์ การใช้ จินตนาการในการทำงาน	2 (1.8)	36 (32.7)	59 (53.6)	13 (11.8)	- (-)	3.245	0.679	ปาน กลาง	(3)
2.คุณได้รับโอกาสให้กล้า เสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอก กรอบได้ในการทำงาน	3 (2.7)	30 (27.3)	60 (54.5)	16 (14.5)	1 (0.9)	3.163	0.736	ปาน กลาง	(4)
3.คุณได้รับอิสระในด้าน ความคิดในการทำงานได้	6 (5.5)	45 (40.9)	52 (47.3)	6 (5.5)	1 (0.9)	3.445	0.724	ปาน กลาง	(2)
4.คุณได้รับการส่งเสริมให้ ทดลองทำตามความคิด ถึงแม้ว่าอาจจะเกิดความ ผิดพลาดได้	1 (0.9)	29 (26.4)	47 (42.7)	27 (24.5)	6 (5.5)	2.927	0.874	ปาน กลาง	(5)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคาดหวัง (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5.คุณมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ	7 (6.4)	47 (42.7)	46 (41.8)	9 (8.2)	1 (0.9)	3.454	0.773	ปานกลาง	(1)
ค่าเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว					ค่าเฉลี่ยรวม	3.247	0.572	ปานกลาง	
ด้านวัฒนธรรมที่เน้น									
ความสำเร็จ									
1.คุณปฏิบัติงานแบบแข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน	3 (2.7)	15 (13.6)	55 (50.0)	33 (30.0)	4 (3.6)	2.818	0.814	ปานกลาง	(5)
2.คุณปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจริงเอาจัง	21 (19.1)	68 (61.8)	21 (19.1)	-	-	4.000	0.620	มาก	(3)
3.คุณมีความขยันขันแข็งในการทำงาน	19 (17.3)	72 (65.5)	19 (17.3)	-	-	4.000	0.590	มาก	(2)
4.คุณปฏิบัติงานโดยทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ให้ดีที่สุด	30 (27.3)	70 (63.6)	10 (9.1)	-	-	4.181	0.577	มาก	(1)
5.คุณริเริ่มงาน เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ	16 (14.5)	64 (58.2)	29 (26.4)	1 (0.9)	-	3.863	0.656	มาก	(4)
ค่าเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ					ค่าเฉลี่ยรวม	3.772	0.431	มาก	
ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม						3.667	0.336	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมแบบญาติมิตร มีระดับคะแนนสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.983 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.449 รองลงมาคือวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.667 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.336

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยวัฒนธรรมแบบญาติมิตร พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.218 ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.626 การปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นการมีส่วนร่วมเป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.200 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.617 การปฏิบัติงานโดยการคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.081 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.622

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.181 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.577 การมีความขยันขันแข็งในการทำงาน เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.000 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.590 การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.000 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.620

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยความคาดหวัง (ภาพรวม)

ปัจจัยความคาดหวัง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.ด้านความคาดหวัง	3.912	0.527	มาก	(1)
2.ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	2.924	0.703	ปานกลาง	(3)
3.ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	3.503	0.748	มาก	(2)
ปัจจัยความคาดหวัง (ภาพรวม)	3.446	0.481	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความคาดหวัง (ภาพรวม) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.446 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.481 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความคาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.912 รองลงมา ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.503

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร	3.983	0.449	มาก	(1)
2.ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	3.247	0.572	ปานกลาง	(3)
3.ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	3.772	0.431	มาก	(2)
ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (ภาพรวม)	3.667	0.336	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.667 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.336 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.983 รองลงมา ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.772

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังแตกต่างกัน

H_0 : เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามเพศ

ปัจจัยความคาดหวัง	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
ด้านความคาดหวัง	ชาย	3.857	0.569	-1.560	98.808	0.122
	หญิง	4.008	0.436			
ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	ชาย	2.885	0.744	-.759	108	0.450
	หญิง	2.991	0.629			
ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	ชาย	3.390	0.769	-2.120	108	0.036*
	หญิง	3.700	0.674			
ความคาดหวังในภาพรวม	ชาย	3.380	0.527	-1.968	107	0.052
	หญิง	3.566	0.373			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบ ปัจจัยด้านที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์มีค่า Sig. 0.036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความคาดหวังแตกต่างกัน ส่วนในภาพรวม มีค่า Sig.เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.2 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นความคาดหวัง จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยความคาดหวัง	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	T	df	Sig
ด้านความคาดหวัง	โสด	3.920	0.606	0.132	108	0.895
	สมรส	3.906	0.477			
ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	โสด	2.873	0.848	-0.553	66.421	0.582
	สมรส	2.955	0.601			
ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	โสด	3.642	0.862	1.550	108	0.124
	สมรส	3.416	0.660			
ความคาดหวังในภาพรวม	โสด	3.478	0.580	0.552	108	0.582
	สมรส	3.426	0.412			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบ ปัจจัยด้านที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.582 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ทั้งสถานภาพโสด และสถานภาพสมรสมีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังแตกต่างกัน

H_0 : อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามอายุ

ปัจจัยความคาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	0.687	2	0.344	1.239	0.294
	ภายในกลุ่ม	29.685	107	0.277		
	รวม	30.373	109			
ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.013	2	0.007	.013	0.987
	ภายในกลุ่ม	53.911	107	0.504		
	รวม	53.924	109			
ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.484	2	0.742	1.332	0.268
	ภายในกลุ่ม	59.571	107	0.557		
	รวม	61.055	109			
ความคาดหวังในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.269	2	0.134	0.574	0.565
	ภายในกลุ่ม	25.039	107	0.234		
	รวม	25.308	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุด้วย F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความคาดหวัง เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.294, 0.987 และ 0.268 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิตินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคาดหวังเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังแตกต่างกัน

H_0 : การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง แตกต่างกัน

H_1 : การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยความคาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2.016	3	0.672	2.512	0.063
	ภายในกลุ่ม	28.357	106	0.268		
	รวม	30.373	109			
ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.840	3	0.280	0.559	0.643
	ภายในกลุ่ม	53.084	106	0.501		
	รวม	53.924	109			
ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.577	3	0.859	1.557	0.204
	ภายในกลุ่ม	58.477	106	0.552		
	รวม	61.055	109			
ความคาดหวังในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.939	3	0.313	1.361	0.259
	ภายในกลุ่ม	24.370	106	0.230		
	รวม	25.308	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาด้วย F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความคาดหวัง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.063, 0.643 และ 0.204 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิตินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคาดหวัง เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังแตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยความคาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.257	3	0.419	1.526	0.212
	ภายในกลุ่ม	29.115	106	0.275		
	รวม	30.373	109			
ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	4.850	3	1.617	3.492	0.018*
	ภายในกลุ่ม	49.074	106	0.463		
	รวม	53.924	109			
ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	5.208	3	1.736	3.295	0.023*
	ภายในกลุ่ม	55.847	106	0.527		
	รวม	61.055	109			
ความคาดหวังในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.305	3	1.102	5.308	0.002*
	ภายในกลุ่ม	22.003	106	0.208		
	รวม	25.308	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานด้วย F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ และความคาดหวังในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 , 0.023 และ 0.002 ตามลำดับซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิตินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคาดหวังในภาพรวม เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยทดสอบค่า LSD ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.800	2.878	2.730	2.941
ต่ำกว่า 1 ปี	3.800	-	0.921 (0.014*)	1.069 (0.002*)	0.858 (0.008*)
1-5 ปี	2.878	-	-	0.148 (0.547)	-0.062 (0.778)
6-10 ปี	2.730	-	-	-	-0.210 (0.183)
10 ปีขึ้นไป	2.941	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์รายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1 - 5 ปี, กลุ่มอายุการทำงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014, 0.002 และ 0.008 มีความแตกต่างกัน 0.921, 1.069 และ 0.858

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	4.400	3.727	3.371	3.451
ต่ำกว่า 1 ปี	4.400	-	0.672 (0.089)	1.028 (0.005*)	0.949 (0.006*)
1-5 ปี	3.727	-	-	0.355 (0.176)	0.276 (0.244)
6-10 ปี	3.371	-	-	-	-0.079 (0.637)
10 ปีขึ้นไป	3.451	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์รายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, และ 0.006 มีความแตกต่างกัน 1.028 และ 0.949

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความคาดหวังในภาพรวม

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	4.177	3.535	3.303	3.433
ต่ำกว่า 1 ปี	4.177	-	0.642 (0.010*)	0.874 (0.000*)	0.744 (0.001*)
1-5 ปี	3.535	-	-	0.231 (0.160)	0.102 (0.491)
6-10 ปี	3.303	-	-	-	-0.129 (0.220)
10 ปีขึ้นไป	3.433	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์รายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1 - 5 ปี ,กลุ่มอายุการทำงาน 6 - 10 ปีและกลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010, 0.000 และ 0.001 มีความแตกต่างกัน 0.642, 0.874 และ 0.744

สมมุติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคาดหวัง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความคาดหวัง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยความคาดหวัง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	0.087	2	0.043	0.153	0.858
	ภายในกลุ่ม	30.286	107	0.283		
	รวม	30.373	109			
ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.777	2	0.389	0.782	0.460
	ภายในกลุ่ม	53.147	107	0.497		
	รวม	53.924	109			
ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.228	2	0.614	1.098	0.337
	ภายในกลุ่ม	59.827	107	0.559		
	รวม	61.055	109			
ความคาดหวังในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.310	2	0.155	0.663	0.518
	ภายในกลุ่ม	24.999	107	0.234		
	รวม	25.308	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานด้วย F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความคาดหวัง เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.858, 0.460 และ 0.337 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิตินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคาดหวัง เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามเพศ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig
ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร	ชาย	3.971	0.453	-0.375	108	0.708
	หญิง	4.005	0.447			
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	ชาย	3.248	0.523	0.031	108	0.975
	หญิง	3.245	0.655			
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	ชาย	3.737	0.407	-1.146	108	0.254
	หญิง	3.835	0.468			
วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	ชาย	3.658	0.339	-0.540	107	0.590
	หญิง	3.695	0.330			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบ ปัจจัยด้านที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.590 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.2 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig
ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร	โสด	4.033	0.481	0.911	108	0.364
	สมรส	3.952	0.428			
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	โสด	3.357	0.609	1.594	108	0.114
	สมรส	3.179	0.541			
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	โสด	3.766	0.469	-0.115	108	0.908
	สมรส	3.776	0.409			
วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	โสด	3.719	0.365	1.257	108	0.211
	สมรส	3.636	0.315			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบ ปัจจัยด้านที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.211 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ทั้งสถานภาพโสด และสถานภาพสมรสมีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรจำแนกตามอายุ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร	ระหว่างกลุ่ม	0.695	2	0.348	1.745	0.180
	ภายในกลุ่ม	21.315	107	0.199		
	รวม	22.011	109			
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.103	2	0.053	0.158	0.854
	ภายในกลุ่ม	35.569	107	0.332		
	รวม	35.674	109			
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.887	2	0.444	2.448	0.091
	ภายในกลุ่ม	19.391	107	0.181		
	รวม	20.278	109			
วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.094	2	0.047	0.410	0.665
	ภายในกลุ่ม	12.244	107	0.114		
	รวม	12.338	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุด้วย F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จมีค่า Sig. เท่ากับ 0.180, 0.854 และ 0.091 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิตินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความ

คิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2.4 การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_1 : การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร	ระหว่างกลุ่ม	1.037	3	0.346	1.748	0.162
	ภายในกลุ่ม	20.973	106	0.198		
	รวม	22.011	109			
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.782	3	0.261	0.792	0.501
	ภายในกลุ่ม	34.892	106	0.329		
	รวม	35.674	109			
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.339	3	0.113	0.600	0.616
	ภายในกลุ่ม	19.391	106	0.188		
	รวม	20.278	109			
วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.448	3	0.149	1.331	0.268
	ภายในกลุ่ม	11.890	106	0.112		
	รวม	12.338	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาด้วย F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จมีค่า Sig. เท่ากับ 0.162, .0501 และ 0.616 ซึ่ง มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิตินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมุติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2.5 อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร	ระหว่างกลุ่ม	0.806	3	0.269	1.343	0.264
	ภายในกลุ่ม	21.204	106	0.200		
	รวม	22.011	109			
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.543	3	0.848	2.713	0.049*
	ภายในกลุ่ม	33.131	106	0.313		
	รวม	35.674	109			
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2.181	3	0.727	4.258	0.007*
	ภายในกลุ่ม	18.097	106	0.171		
	รวม	20.278	109			
วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.329	3	0.443	4.267	0.007*
	ภายในกลุ่ม	11.008	106	0.104		
	รวม	12.338	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานด้วย F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049, 0.007 และ 0.007 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิตินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดย ทดสอบค่า LSD ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับวัฒนธรรมแบบปรับตัว

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.840	3.109	3.107	3.279
ต่ำกว่า 1 ปี	3.840	-	0.730 (0.017*)	0.732 (0.008*)	0.560 (0.033*)
1-5 ปี	3.109	-	-	0.001 (0.994)	-0.170 (0.351)
6-10 ปี	3.107	-	-	-	-0.171 (0.186)
10 ปีขึ้นไป	3.279	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับวัฒนธรรมแบบปรับตัวรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1 - 5 ปี, กลุ่มอายุการทำงาน 6 - 10 ปีและกลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017, 0.008 และ 0.033 มีความแตกต่างกัน 0.730, 0.732 และ 0.560

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	4.320	3.636	3.646	3.802
ต่ำกว่า 1 ปี	4.320	-	0.683 (0.003*)	0.673 (0.001*)	0.517 (0.008*)
1-5 ปี	3.636	-	-	0.009 (0.948)	-0.166 (0.218)
6-10 ปี	3.646	-	-	-	-0.156 (0.103)
10 ปีขึ้นไป	3.802	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1 - 5 ปี, กลุ่มอายุการทำงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.001 และ 0.008 มีความแตกต่างกัน 0.683, 0.673 และ 0.517

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

อายุการทำงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	4.146	3.612	3.592	3.670
ต่ำกว่า 1 ปี	4.146	-	0.534 (0.003*)	0.554 (0.001*)	0.476 (0.002*)
1-5 ปี	3.612	-	-	0.019 (0.865)	-0.058 (0.578)
6-10 ปี	3.592	-	-	-	-0.078 (0.295)
10 ปีขึ้นไป	3.670	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มอายุการทำงาน 1 - 5 ปี, กลุ่มอายุการทำงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.001 และ 0.002 มีความแตกต่างกัน 0.534, 0.554 และ 0.476

สมมุติฐานที่ 2.6 ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร	ระหว่างกลุ่ม	0.333	2	0.167	0.823	0.442
	ภายในกลุ่ม	21.677	107	0.203		
	รวม	22.011	109			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.361	2	0.680	2.122	0.125
	ภายในกลุ่ม	34.313	107	0.321		
	รวม	35.674	109			
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.435	2	0.218	1.174	0.313
	ภายในกลุ่ม	19.843	107	0.185		
	รวม	20.278	109			
วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.422	2	0.211	1.894	0.155
	ภายในกลุ่ม	11.916	107	0.111		
	รวม	12.338	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานด้วย F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จมีค่า Sig. เท่ากับ 0.442, 0.125 และ 0.313 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิตินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ความคาดหวังมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร มาทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี

Linear Multiple Regression

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Linear Multiple Regression ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ กำหนดให้

รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นทั่วไปคือ

$$(Y) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ เมื่อ}$$

(Y) คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, จนถึง ตัวแปรอิสระที่ n

β_0 คือ ค่าคงที่ของสมการ

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระ
ที่ 1, 2, 3, จนถึง ตัวแปรอิสระที่ n

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในรูปของประชากร

ปัจจัยด้านความคาดหวัง

$$(Y_T) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$(Y_1) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$(Y_2) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$(Y_3) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

สมการประมาณค่า

ปัจจัยด้านความคาดหวัง

$$(\hat{Y}_T) = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$(\hat{Y}_1) = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$(\hat{Y}_2) = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$(\hat{Y}_3) = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

ตัวแปรตาม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

$$(\hat{Y}_T) = \text{ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม)}$$

$$(\hat{Y}_1) = \text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร}$$

$$(\hat{Y}_2) = \text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว}$$

$$(\hat{Y}_3) = \text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ}$$

ตัวแปรอิสระ

$$(X) = \text{ปัจจัยความคาดหวัง}$$

$$(X_1) = \text{ด้านความคาดหวัง}$$

$$(X_2) = \text{ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์}$$

$$(X_3) = \text{ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์}$$

สมมุติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) อิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม (\hat{Y}_T)

H_0 : ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม (\bar{Y}_T)

H_1 : ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม (\bar{Y}_T)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์รายคู่ก่อน เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นในการพยากรณ์ระดับความคิดเห็น โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวังมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม (\bar{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.527	0.327	0.308	0.279

จากตารางที่ 4.26 สรุปได้ว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.527 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 30.80

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม (\bar{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.072	0.227		9.111	0.000*
ความคาดหวัง (X_1)	0.264	0.052	0.414	5.090	0.000*
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2)	0.137	0.045	0.287	3.064	0.003*
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3)	0.046	0.043	0.103	1.078	0.284

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยความคาดหวังได้แก่ ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม (\hat{Y}_T) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$(\hat{Y}_T) = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$(\hat{Y}_T) = 2.072 + 0.264X_1 + 0.137X_2$$

เมื่อ

(\hat{Y}_T)	แทน	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม
b_0	แทน	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
b_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความคาดหวัง
b_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์
(0.xxx)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) อิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ตามสมการ (\hat{Y}_1)

H_0 : ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ตามสมการ (\hat{Y}_1)

H_1 : ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ตามสมการ (\hat{Y}_1)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์รายคู่ก่อน เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นในการพยากรณ์ระดับความคิดเห็น โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวังมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ตามสมการ (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.417	0.174	0.151	0.414

จากตารางที่ 4.28 สรุปได้ว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.417 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 15.10

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ตามสมการ (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.416	0.337		7.177	0.000*
ความคาดหวัง (X_1)	0.274	0.077	0.322	3.574	0.001*
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2)	0.124	0.066	0.194	1.869	0.064
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3)	0.038	0.063	0.063	0.595	0.553

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยความคาดหวัง ได้แก่ ด้านความคาดหวัง (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร (\hat{Y}_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$(\hat{Y}_1) = b_0 + b_1 X_1$$

แทนค่าในสมการ

$$(\hat{Y}_1) = 2.416 + 0.274X_1$$

เมื่อ

(\hat{Y}_1) แทน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบญาติ

b_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความคาดหวัง

(0.xxx) แทน ค่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) อิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2)

H_0 : ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2)

H_1 : ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์รายคู่ก่อน เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ไปสร้างเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นในการพยากรณ์ระดับความคิดเห็น โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวังมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.352	0.124	0.099	0.543

จากตารางที่ 4.30 สรุปได้ว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็น

คุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.352 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 9.90

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.779	0.441		4.030	0.000*
ความคาดหวัง (X_1)	0.206	0.101	0.190	2.043	0.044*
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2)	0.237	0.087	0.291	2.724	0.008*
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3)	-0.008	0.083	-0.011	-0.097	0.923

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ปัจจัยความคาดหวัง ได้แก่ ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.044, 0.008 และ 0.923 ตามลำดับ มีตัวแปรอิสระบางตัวเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความคาดหวังจึงได้ตัดตัวแปรออกทีละตัวโดยตัดตัวที่มีค่าติดลบที่มีนัยสำคัญ คือ การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ โดยปรากฏตามตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.30 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวังมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2) (ทดสอบครั้งที่ 2)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.352	0.124	0.107	0.540

จากตารางที่ 4.32 สรุปได้ว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.352 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 10.70

ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2) (ทดสอบครั้งที่ 2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.771	0.432		4.103	0.000*
ความคาดหวัง (X_1)	0.204	0.098	0.188	2.072	0.041*
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2)	0.232	0.074	0.286	3.151	0.002*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ปัจจัยความคาดหวัง ได้แก่ ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 และ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามสมการ (\hat{Y}_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$(\hat{Y}_2) = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$(\hat{Y}_2) = 1.771 + 0.204X_1 + 0.232X_2$$

เมื่อ

(\hat{Y}_2) แทน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว

b_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความคาดหวัง

b_2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

(0.xxx) แทน ค่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) อิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามสมการ (\hat{Y}_3)

H_0 : ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) ไม่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามสมการ (\hat{Y}_3)

H_1 : ปัจจัยด้านความคาดหวังประกอบด้วย ความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามสมการ (\hat{Y}_3)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ Multiple Correlation ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์รายคู่ก่อน เพื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไปสร้างเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นในการพยากรณ์ระดับความคิดเห็น โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.32 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านความคาดหวังมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามสมการ (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.487	0.238	0.216	0.381

จากตารางที่ 4.34 สรุปได้ว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.487 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 21.60

ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง (X_1) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามสมการ (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.022	0.310		6.512	0.000*
ความคาดหวัง (X_1)	0.312	0.071	0.382	4.407	0.000*
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (X_2)	0.051	0.061	0.083	0.835	0.405
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (X_3)	0.109	0.059	0.189	1.860	0.066

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ปัจจัยความคาดหวัง ได้แก่ ด้านความคาดหวัง (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สำหรับตัวแปรอิสระที่จะสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (\hat{Y}_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$(\hat{Y}_3) = b_0 + b_1 X_1$$

แทนค่าในสมการ

$$(\hat{Y}_3) = 2.022 + 0.312 X_1$$

เมื่อ

(\hat{Y}_3) แทน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

b_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความคาดหวัง

(0.xxx) แทน ค่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยความคาดหวัง

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยความคาดหวัง			
	ด้านความ คาดหวัง	ด้านเครื่องมือ ที่จะนำไปสู่ ผลลัพธ์	ด้านการเห็น คุณค่าของ ผลลัพธ์	ปัจจัยความ คาดหวัง (ภาพรวม)
1.เพศ	-	-	✓	-
2.อายุ	-	-	-	-
3.สถานภาพ	-	-	-	-
4.ระดับการศึกษา	-	-	-	-
5.อายุการทำงาน	-	✓	✓	✓
6.ตำแหน่งงาน	-	-	-	-

เมื่อ * ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ✓ มีความคิดเห็นแตกต่าง
- มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร			
	วัฒนธรรม แบบญาติ มิตร	วัฒนธรรม แบบปรับตัว	วัฒนธรรมที่ เน้น ความสำเร็จ	วัฒนธรรม องค์กรใน ภาพรวม
1.เพศ	-	-	-	-
2.อายุ	-	-	-	-
3.สถานภาพ	-	-	-	-
4.ระดับการศึกษา	-	-	-	-
5.อายุการทำงาน	-	✓	✓	✓
6.ตำแหน่งงาน	-	-	-	-

เมื่อ * ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

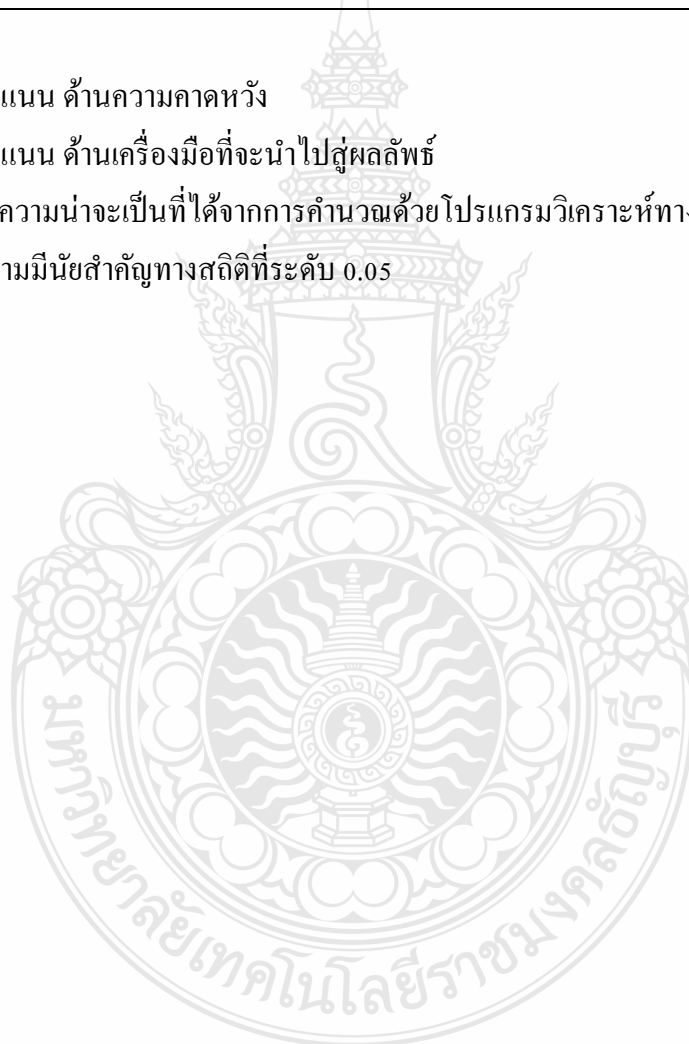
- ✓ มีความคิดเห็นแตกต่าง
- มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.36 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความคาดหวังมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

ความคาดหวังมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร	
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	สมการพยากรณ์ความคาดหวัง
ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร	$(\hat{Y}_1) = 2.416 + 0.274x_1$
ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว	$(\hat{Y}_2) = 1.771 + 0.204x_1 + 0.232x_2$
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	$(\hat{Y}_3) = 2.022 + 0.312x_1$
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรภาพรวม	$(\hat{Y}_T) = 2.072 + 0.264x_1 + 0.137x_2$

เมื่อ

- (X_1) คือ คะแนน ด้านความคาดหวัง
- (X_2) คือ คะแนน ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์
- (0.xxx) คือ ค่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์
- * คือ ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวัง 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร 3. ความคาดหวังที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยศึกษาปัจจัยความคาดหวัง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคาดหวัง ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ และด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ และศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร 3 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (คลังน้ำมันลำลูกกา) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 110 คน

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการศึกษาศึกษาสามารถจำแนกออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 40 - 50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไปเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ/สำนักงาน

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความคาดหวังของพนักงาน

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับปัจจัยความคาดหวังในระดับปานกลาง พบว่าอันดับหนึ่งคือ มีความคาดหวังที่จะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังที่ชัดเจน และเชื่อว่ามีโอกาสในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก พบว่าอันดับหนึ่งคือ เน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน รองลงมาคือเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นการมีส่วนร่วม และการแข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยความคาดหวังทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันและให้ความสำคัญกับกับวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลคืออายุการทำงานที่แตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยความคาดหวังในภาพรวมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยความคาดหวัง ด้านความคาดหวัง และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบญาติมิตรไม่แตกต่างกัน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่าปัจจัยความคาดหวังทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร มีดังนี้

พนักงานขององค์กรส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพราะถ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาแล้ว หมายถึง การเห็น โอกาส เห็นความเป็นไปได้และการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานว่าถ้าหากพวกเขาเพิ่มความพยายามให้มากขึ้นแล้ว จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นจะทำให้พวกเขามีโอกาส ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน ได้เงินเดือนที่สูงขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือ และพนักงานส่วนใหญ่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพียงแต่ว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่เชื่อว่าจะมีความเสมอภาคในองค์กร ความเชื่อในระบบการให้รางวัลก็ไม่มากนัก แต่ก็ยังดีที่พนักงานส่วนใหญ่ยังเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงาน ที่ประกอบด้วย 3 ส่วน สำคัญคือ ความคาดหวัง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ พนักงานส่วนใหญ่ยังความคาดหวัง และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์อยู่ เพียงแต่ว่าเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ยังไม่ชัดเจนพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมั่นใจ สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ของ อัดัม สมิท (Adam Smith) (สุพานี สฤญ์วานิช, 2552) ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า คนเราจะเปรียบเทียบสิ่งที่เราให้กับองค์กร (Input) กับสิ่งที่เราได้รับจากองค์กร (Output) ของตัวเราเอง และกับของคนอื่น ถ้าเรารู้สึกว่าไม่เสมอภาค ไม่เป็นธรรม เราจะขาดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ของพนักงานแล้วพนักงานมีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน จะมีเพียงแต่ปัจจัยด้านอายุการทำงานเท่านั้นที่พนักงานที่มีอายุการทำงานยิ่งมากขึ้นจะเห็นว่าเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ยิ่งน้อยลงเพราะรับรู้ความเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์นั้นยิ่งยาก

วัฒนธรรมขององค์กร จะมีวัฒนธรรมเด่น เป็นวัฒนธรรมแบบญาติมิตร เพราะพนักงานขององค์กรส่วนใหญ่ มีการทำงานแบบทำตามประเพณีปฏิบัติ ไม่พยายามสร้างความแตกต่าง

อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง คำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ เน้นความเป็นทีมการมีส่วนร่วม เห็นพ้องกัน และยังมีวัฒนธรรมย่อย เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จเป็นวัฒนธรรมของกลุ่ม หรือแผนก ซึ่ง แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน มุ่งมั่น เอาจริง เอาจัง มุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ ถ้าพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ของพนักงานแล้ว พนักงานมีความความเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน จะมีเพียงแต่ปัจจัยด้านอายุการทำงานเท่านั้นที่พนักงานมีความความเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างนอกจากวัฒนธรรมแบบญาติมิตรที่ไม่แตกต่างกันเพราะเป็นวัฒนธรรมเด่นขององค์กร ส่วนวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จเป็นวัฒนธรรมย่อยจึงมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรุต ประเสริฐศรี (2540) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) พบว่าปัจจัยระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบวัฒนธรรม

ปัจจัยความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ ด้านความคาดหวัง และด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจะเข้มแข็งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังของพนักงานและเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรว่ามีมากน้อยเพียงไร โดยเฉพาะความคาดหวังยิ่งมีมากก็จะส่งผลต่อความเข้มแข็งของวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพศชาย
2. กระตุ้นให้พนักงานที่มีอายุการทำงานมากทุ่มเทความพยายามในการทำงาน
3. เพิ่มความคาดหวังของพนักงานทุกระดับ
4. สร้างวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จให้เข้มแข็งและเป็นวัฒนธรรมเด่นขององค์กร

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร
2. ควรมีการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมระดับเชื้อชาติในกลุ่มอาเซียนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บรรณานุกรม

- ขจิตรพร คมขำ. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชายแดน ทับเสื่อ. 2548. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิตติมา วงศ์นาค. 2544. การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉภัทร เกษมสันติภาพ. 2548. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สไปอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณรงค์ชาติเวช. 2553. ความคาดหวังและการได้รับจริงของคุณภาพสวัสดิการ : กรณีศึกษา ทหารผ่านศึกพิการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดารณี ปฐมโยธิน. 2541. วัฒนธรรมองค์กร เปรียบเทียบระหว่างธนาคารออมสิน และบมจ.กสิกรไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์.
- ปัทมา เอื้ออรรถการ. 2545. วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติต่องานบริการ และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยวรรณ รอดรัตน์. 2551. คาดหวังของประชาชนที่มีต่อการใช้บริการของเทศบาลตำบลบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด. 2010. **Company Profile.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

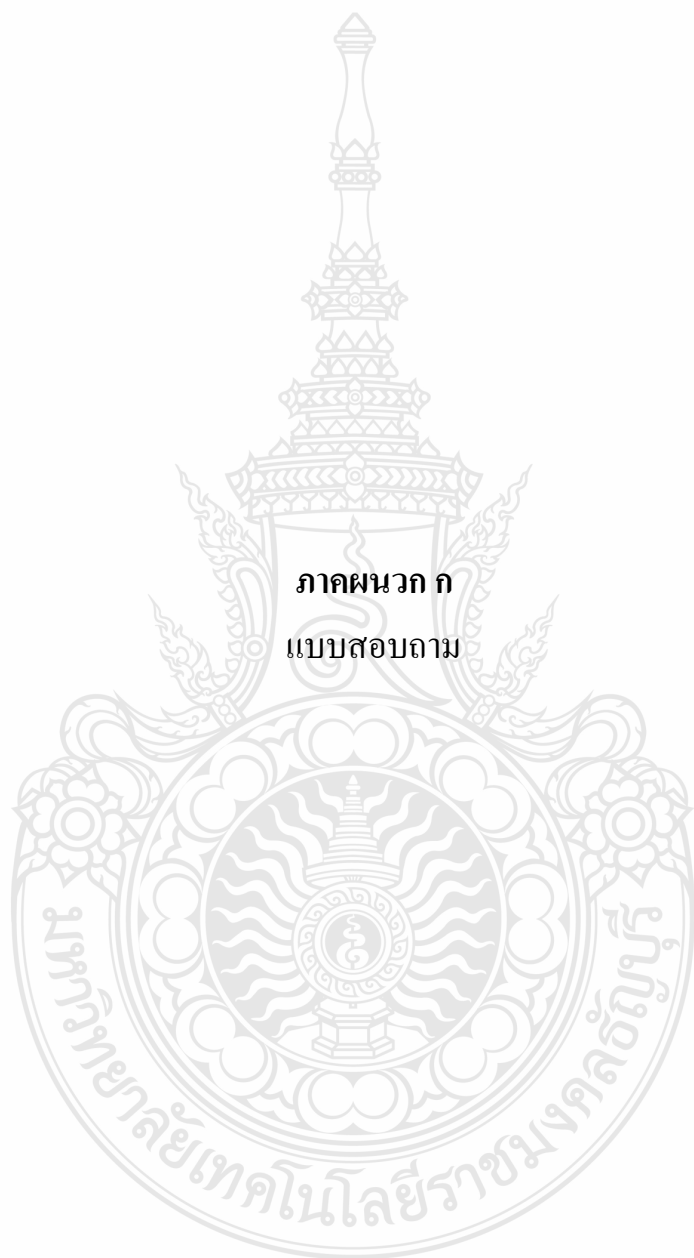
- มรุต ประเสริฐศรี. 2540. **วัฒนธรรมองค์การของรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การไฟฟ้านครหลวง(กฟน.) และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.).** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิวัฒน์ มานะกิจ. 2541. **วัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- วันชัย มีชาติ. 2548. **ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory), ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรารัตน์ หนูเนื่อง. 2550. **ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- วิชุดา จิตอัคคะ. 2551. **ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อรูปแบบกิจกรรมขององค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2546. **สังคมวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สमान สุทธิพงษ์เกษตร. 2550. **ความคาดหวังและความพึงพอใจของลูกค้า ต่อการให้บริการศูนย์บริการลูกค้าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ภาควิชาการจัดการวิศวกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภารัตน์ เมืองโสภณ. 2553. ความคาดหวังของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการจัดการศึกษาคณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- อินทิรา จันทร์ฐ. 2552. ความคาดหวังและการรับรู้จริงต่อคุณภาพการบริการสายการบินต้นทุนต่ำ
เที่ยวบินภายในประเทศ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ภาควิชาการ
จัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพานิ สฤษฏ์วานิช. 2552. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Adam Smith. (2266 – 2333) วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Edwin A. Locke. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Luthan. 1992. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Robbins. 2003. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Schein. 1985. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Vroom. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Yamane, Taro. 1967. **Elementary Sampling Theory**. New Jersey : Prentice-Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความเห็นเกี่ยวกับความคาดหวัง

ส่วนที่ 3 ระดับความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() 1. ชาย	() 2. หญิง
------------	-------------
2. อายุของท่าน

() 1. 20 – 30 ปี	() 2. 31 – 40 ปี
() 3. 41 – 50 ปี	() 4. 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ

() 1. โสด	() 2. สมรส
------------	-------------
4. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่า ปวส.	() 2. ปวส.
() 3. ปริญญาตรี	() 4. สูงกว่าปริญญาตรี
5. อายุการทำงาน

() 1. ต่ำกว่า 1 ปี	() 2. 1 – 5 ปี
() 3. 6 – 10 ปี	() 4. 10 ปีขึ้นไป
6. ตำแหน่งงาน

() 1. พนักงานระดับปฏิบัติการ/สำนักงาน	
() 2. พนักงานระดับหัวหน้าแผนก	
() 3. ผู้บริหาร (ผู้จัดการแผนก – ผู้จัดการฝ่าย)	

ส่วนที่ 2 ระดับความเห็นเกี่ยวกับความคาดหวัง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความคาดหวัง (Expectancy)						
1.	คุณมีความคาดหวังด้านความสามารถของคุณจะเป็นที่ยอมรับ					
2.	คุณมีความคาดหวังจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
3.	คุณมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังที่ชัดเจน					
ด้านเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality)						
4.	คุณเชื่อว่าจะมีความเสมอภาคในองค์กร					
5.	คุณเชื่อในระบบการให้รางวัล					
6.	คุณเชื่อว่าจะมีการออกแบบงานที่ดีและทำให้งานบรรลุเป้าหมาย					
ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence)						
7.	คุณเห็นคุณค่าของรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จในงานที่ทำ					
8.	คุณเห็นคุณค่าผลลัพธ์จากการทำงานตรงกับความต้องการที่ตั้งไว้					
9.	คุณเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะได้รับหากงานที่คุณทำไว้สำเร็จ					

ส่วนที่ 3 ระดับความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ระดับวัฒนธรรมองค์กร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร (Clan Culture)						
1.	คุณปฏิบัติงานโดยการทำตามประเพณีปฏิบัติ					
2.	คุณปฏิบัติงานโดยการคำนึงถึงผลกระทบต่อคนอื่นๆ					
3.	คุณปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นการมีส่วนร่วม					
4.	คุณปฏิบัติงานโดยการเห็นพ้องกันอะคู่มอ่วยกัน ช่วยเหลือกัน					
5.	คุณปฏิบัติงานโดยเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับวัฒนธรรมองค์กร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.	ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) คุณได้รับการส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการในการทำงาน					
7.	คุณได้รับโอกาสให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้ในการทำงาน					
8.	คุณได้รับอิสระในด้านความคิดในการทำงานได้					
9.	คุณได้รับการส่งเสริมให้ทดลองทำตามความคิดถึงแม้ว่าจะเกิดความผิดพลาดได้					
10.	คุณมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิมๆ					
	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Culture)					
11.	คุณปฏิบัติงานแบบแข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน					
12.	คุณปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง					
13.	คุณมีความขยันขันแข็งในการทำงาน					
14.	คุณปฏิบัติงานโดยทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด					
15.	คุณริเริ่มงาน เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตามความคิดเห็นของท่านๆ มีความคาดหวังหรือวัฒนธรรมนอกเหนือจากส่วน 2 และ 3 (ถ้ามีโปรดระบุ)

.....

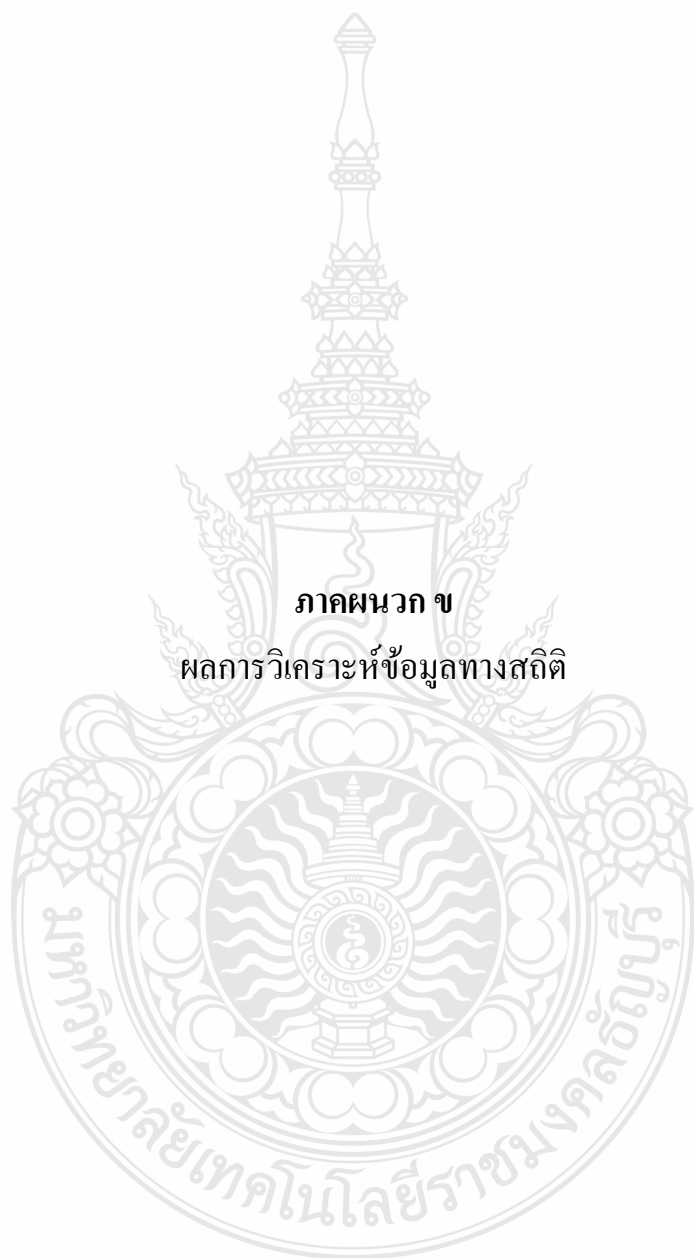
.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามและเสนอแนะข้อคิดเห็นในครั้งนี้

วุฒิชัย สัจจรัตน์
 นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจ
 หลักสูตรการจัดการทั่วไป
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลทางสถิติ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.829	24

Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.คุณมีความคาดหวังด้านความสามารถของคุณจะเป็นที่ยอมรับ	0.800
2.คุณมีความคาดหวังจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	0.801
3.คุณมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังที่ชัดเจน	0.789
4.คุณเชื่อว่าจะมีความเสมอภาคในองค์กร	0.812
5.คุณเชื่อในระบบการให้รางวัล	0.801
6.คุณเชื่อว่าการออกแบบงานที่ดีและทำให้งานบรรลุเป้าหมาย	0.797
7.คุณเห็นคุณค่าของรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จในงานที่ทำ	0.805
8.คุณเห็นคุณค่าผลลัพธ์จากการทำงานตรงกับความต้องการที่ตั้งไว้	0.791
9.คุณเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะได้รับหากงานที่คุณทำไว้สำเร็จ	0.790

Item-Total Statistics	
	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10.คุณปฏิบัติงาน โดยการทำตามประเพณีปฏิบัติ	0.831
11.คุณปฏิบัติงาน โดยการคำนึงถึงผลกระทบต่อคนอื่น ๆ	0.798
12.คุณปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นการมีส่วนร่วม	0.792
13.คุณปฏิบัติงาน โดยการเห็นพ้องกันอะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน	0.821
14.คุณปฏิบัติงาน โดยเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	0.800
15.คุณได้รับการส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการในการทำงาน	0.791
16.คุณได้รับโอกาสให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้ในการทำงาน	0.791
17.คุณได้รับอิสระในด้านความคิดในการทำงานได้	0.797
18.คุณได้รับการส่งเสริมให้ทดลองทำตามความคิดถึงแม้ว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดได้	0.798
19.คุณมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิมๆ	0.798
20.คุณปฏิบัติงานแบบแข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน	0.807
21.คุณปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง	0.795
22.คุณมีความขยันขันแข็งในการทำงาน	0.793
23.คุณปฏิบัติงาน โดยทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด	0.790
24.คุณริเริ่มงาน เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ	0.796

Frequency

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	70	63.6	63.6	63.6
	หญิง	40	36.4	36.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 ปี	13	11.8	11.8	11.8
	31-40 ปี	38	34.5	34.5	46.4
	41-50 ปี	59	53.6	53.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	42	38.2	38.2	38.2
	สมรส	68	61.8	61.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า ปวส.	1	.9	.9	.9
	ปวส.	10	9.1	9.1	10.0
	ปริญญาตรี	77	70.0	70.0	80.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	20.0	20.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

อายุการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 1 ปี	5	4.5	4.5	4.5
	1-5 ปี	11	10.0	10.0	14.5
	6-10 ปี	26	23.6	23.6	38.2
	10 ปีขึ้นไป	68	61.8	61.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	พนักงานระดับปฏิบัติการ/ สำนักงาน	78	70.9	70.9	70.9
	พนักงานระดับหัวหน้าแผนก	17	15.5	15.5	86.4
	ผู้บริหาร(ผู้จัดการแผนก- ผู้จัดการฝ่าย)	15	13.6	13.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณมีความคาดหวังด้านความสามารถของคุณจะเป็นที่ยอมรับ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	2	1.8	1.8	1.8
ปานกลาง	31	28.2	28.2	30.0
มาก	63	57.3	57.3	87.3
มากที่สุด	14	12.7	12.7	100.0
Total	110	100.0	100.0	

คุณมีความคาดหวังจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	24	21.8	21.8	21.8
มาก	65	59.1	59.1	80.9
มากที่สุด	21	19.1	19.1	100.0
Total	110	100.0	100.0	

คุณมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังที่ชัดเจน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	1	.9	.9	.9
ปานกลาง	20	18.2	18.2	19.1
มาก	72	65.5	65.5	84.5
มากที่สุด	17	15.5	15.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

คุณเชื่อว่าคุณมีความเสมอภาคในองค์กร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	18	16.4	16.4	16.4
น้อย	35	31.8	31.8	48.2
ปานกลาง	46	41.8	41.8	90.0
มาก	7	6.4	6.4	96.4
มากที่สุด	4	3.6	3.6	100.0
Total	110	100.0	100.0	

คุณเชื่อในระบบการให้รางวัล

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	5	4.5	4.5	4.5
น้อย	31	28.2	28.2	32.7
ปานกลาง	55	50.0	50.0	82.7
มาก	14	12.7	12.7	95.5
มากที่สุด	5	4.5	4.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

คุณเชื่อว่ามีการออกแบบงานที่ดีและทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	2.7	2.7	2.7
	น้อย	10	9.1	9.1	11.8
	ปานกลาง	44	40.0	40.0	51.8
	มาก	42	38.2	38.2	90.0
	มากที่สุด	11	10.0	10.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณเห็นคุณค่าของรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จในงานที่ทำ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.8	1.8	1.8
	น้อย	10	9.1	9.1	10.9
	ปานกลาง	49	44.5	44.5	55.5
	มาก	40	36.4	36.4	91.8
	มากที่สุด	9	8.2	8.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณเห็นคุณค่าผลลัพธ์จากการทำงานตรงกับความต้องการที่ตั้งไว้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	2.7	2.7	2.7
	น้อย	11	10.0	10.0	12.7
	ปานกลาง	35	31.8	31.8	44.5
	มาก	49	44.5	44.5	89.1
	มากที่สุด	12	10.9	10.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะได้รับหากงานที่คุณทำไว้สำเร็จ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.9	.9	.9
	น้อย	10	9.1	9.1	10.0
	ปานกลาง	37	33.6	33.6	43.6
	มาก	46	41.8	41.8	85.5
	มากที่สุด	16	14.5	14.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณปฏิบัติตามโดยการทำตามประเพณีปฏิบัติ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.8	1.8	1.8
	น้อย	7	6.4	6.4	8.2
	ปานกลาง	40	36.4	36.4	44.5
	มาก	57	51.8	51.8	96.4
	มากที่สุด	4	3.6	3.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณหญิงปฏิบัติงานโดยการคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	17	15.5	15.5	15.5
	มาก	67	60.9	60.9	76.4
	มากที่สุด	26	23.6	23.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณหญิงปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นการมีส่วนร่วม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	12	10.9	10.9	10.9
	มาก	64	58.2	58.2	69.1
	มากที่สุด	34	30.9	30.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณหญิงปฏิบัติงานโดยการเห็นพ้องกันและลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.8	1.8	1.8
	น้อย	1	.9	.9	2.7
	ปานกลาง	24	21.8	21.8	24.5
	มาก	59	53.6	53.6	78.2
	มากที่สุด	24	21.8	21.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณหญิงปฏิบัติงานโดยเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.8	1.8	1.8
	ปานกลาง	6	5.5	5.5	7.3
	มาก	68	61.8	61.8	69.1
	มากที่สุด	34	30.9	30.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณได้รับการส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	13	11.8	11.8	11.8
	ปานกลาง	59	53.6	53.6	65.5
	มาก	36	32.7	32.7	98.2
	มากที่สุด	2	1.8	1.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณได้รับโอกาสให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.9	.9	.9
	น้อย	16	14.5	14.5	15.5
	ปานกลาง	60	54.5	54.5	70.0
	มาก	30	27.3	27.3	97.3
	มากที่สุด	3	2.7	2.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณได้รับอิสระในด้านความคิดในการทำงานได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.9	.9	.9
	น้อย	6	5.5	5.5	6.4
	ปานกลาง	52	47.3	47.3	53.6
	มาก	45	40.9	40.9	94.5
	มากที่สุด	6	5.5	5.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณได้รับการส่งเสริมให้ทดลองทำตามความคิดถึงแม้ว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	5.5	5.5	5.5
	น้อย	27	24.5	24.5	30.0
	ปานกลาง	47	42.7	42.7	72.7
	มาก	29	26.4	26.4	99.1
	มากที่สุด	1	.9	.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆโดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิมๆ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.9	.9	.9
	น้อย	9	8.2	8.2	9.1
	ปานกลาง	46	41.8	41.8	50.9
	มาก	47	42.7	42.7	93.6
	มากที่สุด	7	6.4	6.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณปฏิบัติงานแบบแข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	4	3.6	3.6	3.6
	น้อย	33	30.0	30.0	33.6
	ปานกลาง	55	50.0	50.0	83.6
	มาก	15	13.6	13.6	97.3
	มากที่สุด	3	2.7	2.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณเปรียบเทียบด้วยความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	21	19.1	19.1	19.1
	มาก	68	61.8	61.8	80.9
	มากที่สุด	21	19.1	19.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณมีความขยันขันแข็งในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	19	17.3	17.3	17.3
	มาก	72	65.5	65.5	82.7
	มากที่สุด	19	17.3	17.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณเปรียบเทียบโดยทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	10	9.1	9.1	9.1
	มาก	70	63.6	63.6	72.7
	มากที่สุด	30	27.3	27.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

คุณริเริ่มงาน เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.9	.9	.9
	ปานกลาง	29	26.4	26.4	27.3
	มาก	64	58.2	58.2	85.5
	มากที่สุด	16	14.5	14.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	



Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
คุณมีความคาดหวังด้าน ความสามารถของคุณจะ เป็นที่ยอมรับ	110	2.00	5.00	3.8091	.67042
คุณมีความคาดหวังจะ"ได้รับ ความไว้วางใจจากผู บังคับบัญชา	110	3.00	5.00	3.9727	.64195
คุณมีเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานตามความคาดหวัง ที่ชัดเจน	110	2.00	5.00	3.9545	.61161
คุณเชื่อว่าคุณมีความเสมอภาค ในองค์กร	110	1.00	5.00	2.4909	.96494
คุณเชื่อในระบอบการให้ รางวัล	110	1.00	5.00	2.8455	.86932
คุณเชื่อว่าการออกแบง งานที่ดีและทำให้งานบรรลุ เป้าหมาย	110	1.00	5.00	3.4364	.89368
คุณเห็นคุณค่าของรางวัลที่ "ได้รับจากความสำเร็จในงาน ที่ทำ	110	1.00	5.00	3.4000	.83721
คุณเห็นคุณค่าผลลัพธ์จาก การทำงานตรงกับ ความ ต้องการที่ตั้งไว้	110	1.00	5.00	3.5091	.91617
คุณเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่ จะ"ได้รับหากงานที่คุณทำไว้ สำเร็จ	110	1.00	5.00	3.6000	.87995
Valid N (listwise)	110				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
คุณปฏิบัติงานโดยการทำตามระเบียบปฏิบัติ	110	1.00	5.00	3.4909	.75109
คุณปฏิบัติงานโดยการทำแจ้งถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ	110	3.00	5.00	4.0818	.62269
คุณปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นการมีส่วนร่วม	110	3.00	5.00	4.2000	.61778
คุณปฏิบัติงานโดยการเห็นพ้องกันและลุ่มอลวยกันช่วยเหลือกัน	110	1.00	5.00	3.9273	.79804
คุณปฏิบัติงานโดยเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	110	2.00	5.00	4.2182	.62636
คุณได้รับการส่งเสริมการสร้างสรรค การใช้อินนตนาการในการทำงาน	110	2.00	5.00	3.2455	.67981
คุณได้รับโอกาสให้กล้าเสียง ใหญ่กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบใดในการทำงาน	110	1.00	5.00	3.1636	.73606
คุณได้รับอิสระในด้านความคิดในการทำงานใด	110	1.00	5.00	3.4455	.72424
คุณได้รับการส่งเสริมให้ทดลองทำตามความคิดถึงแม้ว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดได้	110	1.00	5.00	2.9273	.87482
คุณมุ่งควบคุมตนเองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆโดยไม่มีติดต่อกับกรอบแบบเดิมๆ	110	1.00	5.00	3.4545	.77384
คุณปฏิบัติงานแบบแข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน	110	1.00	5.00	2.8182	.81479
คุณปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง	110	3.00	5.00	4.0000	.62074
คุณมีความขยันขันแข็งในการทำงาน	110	3.00	5.00	4.0000	.59044
คุณปฏิบัติงานโดยทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด	110	3.00	5.00	4.1818	.57759
คุณริเริ่มงาน เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ	110	2.00	5.00	3.8636	.65634
ความคาดหวัง	110	2.67	5.00	3.9121	.52787
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	110	1.00	5.00	2.9242	.70336
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	110	1.33	5.00	3.5030	.74842
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	110	3.00	5.00	3.9836	.44937
วัฒนธรรมแบบบริบท	110	1.60	4.40	3.2473	.57209
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	110	2.80	5.00	3.7727	.43132
Valid N (listwise)	110				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ค่าเฉลี่ยความคาดหวังในภาพรวม	110	1.89	5.00	3.4465	.48186
ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	110	2.87	4.67	3.6679	.33644

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ค่าเฉลี่ยความคาดหวังในภาพรวม	110	1.89	5.00	3.4465	.48186
ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	110	2.87	4.67	3.6679	.33644
Valid N (listwise)	110				

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความคาดหวัง	ชาย	70	3.8571	.56912	.06802
	หญิง	40	4.0083	.43682	.06907
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	ชาย	70	2.8857	.74403	.08893
	หญิง	40	2.9917	.62924	.09949
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	ชาย	70	3.3905	.76974	.09200
	หญิง	40	3.7000	.67432	.10662
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	ชาย	70	3.9714	.45337	.05419
	หญิง	40	4.0050	.44718	.07071
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	ชาย	70	3.2486	.52357	.06258
	หญิง	40	3.2450	.65553	.10365
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	ชาย	70	3.7371	.40795	.04876
	หญิง	40	3.8350	.46825	.07404

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ค่าเฉลี่ยความคาดหวังในภาพรวม	ชาย	70	3.3778	.52437	.06267
	หญิง	40	3.5667	.37304	.05898
ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	ชาย	70	3.6524	.34105	.04076
	หญิง	40	3.6950	.33072	.05229

Group Statistics

	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ค่าเฉลี่ยความคาดหวังในภาพรวม	โสด	42	3.4788	.58046	.08957
	สมรส	68	3.4265	.41290	.05007
ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	โสด	42	3.7190	.36560	.05641
	สมรส	68	3.6363	.31574	.03829

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ค่าเฉลี่ยตามตลาดหุ้น ภาพรวม	1.692	.196	.552	108	.582	.05237	.09487	-.13568	.24041
ค่าเฉลี่ยพัฒนาธรรมองค์กร ในภาพรวม	.553	.459	.510	66.647	.612	.05237	.10261	-.15247	.25720
			1.257	108	.211	.08277	.06585	-.04776	.21330
			1.214	77.421	.228	.08277	.06818	-.05298	.21853

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ค่าเฉลี่ยตามตลาดหุ้น ภาพรวม	3.173	.078	-2.005	108	.047	-.18889	.09421	-.37563	-.00215
ค่าเฉลี่ยพัฒนาธรรมองค์กร ในภาพรวม	.037	.848	-2.195	102.750	.030	-.18889	.08606	-.35958	-.01820
			-.637	108	.525	-.04262	.06687	-.17516	.08992
			-.643	83.395	.522	-.04262	.06630	-.17448	.08925

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ความคาดหว้ง	5.164	.025	-1.452	108	.149	-.15119	.10410	-.35753	.05515
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			-1.560	98.808	.122	-.15119	.09694	-.34355	.04117
เครื่องมือที่จะนำเข้าสู่ผลลัพธ์	1.135	.289	-.759	108	.450	-.10595	.13968	-.38283	.17092
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			-.794	92.749	.429	-.10595	.13344	-.37095	.15905
การที่เห็นคุณค่าของผลลัพธ์	2.337	.129	-2.120	108	.036	-.30952	.14602	-.59896	-.02009
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			-2.198	90.379	.031	-.30952	.14083	-.58928	-.02977
วัฒนธรรมแบบขงาดีมิตร	.000	.994	-.375	108	.708	-.03357	.08942	-.21082	.14368
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			-.377	82.233	.707	-.03357	.08908	-.21078	.14364
วัฒนธรรมแบบบริวัต	1.776	.186	.031	108	.975	.00357	.11391	-.22223	.22937
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			.029	67.543	.977	.00357	.12107	-.23806	.24520
วัฒนธรรมที่เน้นตามสำเร้	1.429	.235	-1.146	108	.254	-.09786	.08537	-.26707	.07136
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			-1.104	72.464	.273	-.09786	.08865	-.27456	.07885

Group Statistics

	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความคาดหวัง	โสด	42	3.9206	.60624	.09355
	สมรส	68	3.9069	.47785	.05795
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	โสด	42	2.8730	.84889	.13099
	สมรส	68	2.9559	.60101	.07288
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	โสด	42	3.6429	.86295	.13316
	สมรส	68	3.4167	.66010	.08005
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	โสด	42	4.0333	.48170	.07433
	สมรส	68	3.9529	.42898	.05202
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	โสด	42	3.3571	.60974	.09408
	สมรส	68	3.1794	.54102	.06561
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	โสด	42	3.7667	.46939	.07243
	สมรส	68	3.7765	.40963	.04967



Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
ความคาดหวัง	2.341	.129	.132	108	.895	.01377	.10407	-.19251	.22005	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			.125	72.015	.901	.01377	.11004	-.20559	.23313	
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	4.195	.043	-.599	108	.551	-.08287	.13845	-.35729	.19156	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			-.553	66.421	.582	-.08287	.14990	-.38211	.21638	
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	1.925	.168	1.550	108	.124	.22619	.14594	-.06310	.51548	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			1.456	70.366	.150	.22619	.15537	-.08365	.53603	
วัฒนธรรมแบบผูกมัดมิตร	.550	.460	.911	108	.364	.08039	.08826	-.09455	.25534	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			.886	79.353	.378	.08039	.09072	-.10018	.26096	
วัฒนธรรมแบบบริสุทธ์	1.394	.240	1.594	108	.114	.17773	.11149	-.04326	.39872	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			1.550	79.121	.125	.17773	.11470	-.05057	.40603	
วัฒนธรรมที่เน้นความกล้าใจ	.928	.338	-.115	108	.908	-.00980	.08503	-.17836	.15875	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			-.112	78.073	.911	-.00980	.08783	-.18465	.16504	

อายุ

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความคาดหวัง	.449	2	107	.639
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	1.019	2	107	.365
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	.758	2	107	.471
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	.150	2	107	.861
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	2.518	2	107	.085
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	1.421	2	107	.246



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความคาดหวัง	Between Groups	.687	2	.344	1.239	.294
	Within Groups	29.685	107	.277		
	Total	30.373	109			
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	Between Groups	.013	2	.007	.013	.987
	Within Groups	53.911	107	.504		
	Total	53.924	109			
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	Between Groups	1.484	2	.742	1.332	.268
	Within Groups	59.571	107	.557		
	Total	61.055	109			
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	Between Groups	.695	2	.348	1.745	.180
	Within Groups	21.315	107	.199		
	Total	22.011	109			
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	Between Groups	.105	2	.053	.158	.854
	Within Groups	35.569	107	.332		
	Total	35.674	109			
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	Between Groups	.887	2	.444	2.448	.091
	Within Groups	19.391	107	.181		
	Total	20.278	109			

ระดับการศึกษา

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความคาดหวัง	.517 ^a	2	106	.598
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	.195 ^b	2	106	.823
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	1.479 ^c	2	106	.232
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	.024 ^d	2	106	.976
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	2.308 ^e	2	106	.104
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	.796 ^f	2	106	.454

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความคาดหวัง	Between Groups	2.016	3	.672	2.512	.063
	Within Groups	28.357	106	.268		
	Total	30.373	109			
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	Between Groups	.840	3	.280	.559	.643
	Within Groups	53.084	106	.501		
	Total	53.924	109			
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	Between Groups	2.577	3	.859	1.557	.204
	Within Groups	58.477	106	.552		
	Total	61.055	109			
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	Between Groups	1.037	3	.346	1.748	.162
	Within Groups	20.973	106	.198		
	Total	22.011	109			
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	Between Groups	.782	3	.261	.792	.501
	Within Groups	34.892	106	.329		
	Total	35.674	109			
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	Between Groups	.339	3	.113	.600	.616
	Within Groups	19.939	106	.188		
	Total	20.278	109			

อายุการทำงาน

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความคาดหว้ง	.775	3	106	.510
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	.159	3	106	.924
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	.551	3	106	.649
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	1.596	3	106	.195
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	2.137	3	106	.100
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	.926	3	106	.431



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความคาดหว้ง	Between Groups	1.257	3	.419	1.526	.212
	Within Groups	29.115	106	.275		
	Total	30.373	109			
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	Between Groups	4.850	3	1.617	3.492	.018
	Within Groups	49.074	106	.463		
	Total	53.924	109			
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	Between Groups	5.208	3	1.736	3.295	.023
	Within Groups	55.847	106	.527		
	Total	61.055	109			
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	Between Groups	.806	3	.269	1.343	.264
	Within Groups	21.204	106	.200		
	Total	22.011	109			
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	Between Groups	2.543	3	.848	2.713	.049
	Within Groups	33.131	106	.313		
	Total	35.674	109			
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	Between Groups	2.181	3	.727	4.258	.007
	Within Groups	18.097	106	.171		
	Total	20.278	109			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความคาดหวัง	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	.33333	.28267	.241	-.2271	.8938
		6-10 ปี	.52564 [*]	.25593	.042	.0182	1.0330
		10 ปีขึ้นไป	.42647	.24285	.082	-.0550	.9079
	1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.33333	.28267	.241	-.8938	.2271
		6-10 ปี	.19231	.18851	.310	-.1814	.5660
		10 ปีขึ้นไป	.09314	.17032	.586	-.2445	.4308
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.52564 [*]	.25593	.042	-1.0330	-.0182
		1-5 ปี	-.19231	.18851	.310	-.5660	.1814
		10 ปีขึ้นไป	-.09917	.12085	.414	-.3388	.1404
	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	-.42647	.24285	.082	-.9079	.0550
		1-5 ปี	-.09314	.17032	.586	-.4308	.2445
		6-10 ปี	.09917	.12085	.414	-.1404	.3388
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	.92121 [*]	.36699	.014	.1936	1.6488
		6-10 ปี	1.06923 [*]	.33226	.002	.4105	1.7280
		10 ปีขึ้นไป	.85882 [*]	.31528	.008	.2338	1.4839
	1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.92121 [*]	.36699	.014	-1.6488	-.1936
		6-10 ปี	.14802	.24473	.547	-.3372	.6332
		10 ปีขึ้นไป	-.06239	.22112	.778	-.5008	.3760
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-1.06923 [*]	.33226	.002	-1.7280	-.4105
		1-5 ปี	-.14802	.24473	.547	-.6332	.3372
		10 ปีขึ้นไป	-.21041	.15689	.183	-.5215	.1006
	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	-.85882 [*]	.31528	.008	-1.4839	-.2338
		1-5 ปี	.06239	.22112	.778	-.3760	.5008
		6-10 ปี	.21041	.15689	.183	-.1006	.5215
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	.67273	.39149	.089	-.1034	1.4489
		6-10 ปี	1.02821 [*]	.35445	.005	.3255	1.7309
		10 ปีขึ้นไป	.94902 [*]	.33633	.006	.2822	1.6158
	1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.67273	.39149	.089	-1.4489	.1034
		6-10 ปี	.35548	.26107	.176	-.1621	.8731
		10 ปีขึ้นไป	.27629	.23589	.244	-.1914	.7440
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-1.02821 [*]	.35445	.005	-1.7309	-.3255
		1-5 ปี	-.35548	.26107	.176	-.8731	.1621
		10 ปีขึ้นไป	-.07919	.16737	.637	-.4110	.2526
	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	-.94902 [*]	.33633	.006	-1.6158	-.2822
		1-5 ปี	-.27629	.23589	.244	-.7440	.1914
		6-10 ปี	.07919	.16737	.637	-.2526	.4110

* . The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	.18909	.24123	.435	-.2892	.6674
		6-10 ปี	.25692	.21841	.242	-.1761	.6899
		10 ปีขึ้นไป	.35059	.20724	.094	-.0603	.7615
	1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.18909	.24123	.435	-.6674	.2892
		6-10 ปี	.06783	.16087	.674	-.2511	.3868
		10 ปีขึ้นไป	.16150	.14535	.269	-.1267	.4497
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.25692	.21841	.242	-.6899	.1761
		1-5 ปี	-.06783	.16087	.674	-.3868	.2511
		10 ปีขึ้นไป	.09367	.10313	.366	-.1108	.2981
	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	-.35059	.20724	.094	-.7615	.0603
		1-5 ปี	-.16150	.14535	.269	-.4497	.1267
		6-10 ปี	-.09367	.10313	.366	-.2981	.1108
วัฒนธรรมแบบขรึมตัว	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	.73091'	.30154	.017	.1331	1.3287
		6-10 ปี	.73231'	.27301	.008	.1910	1.2736
		10 ปีขึ้นไป	.56059'	.25905	.033	.0470	1.0742
	1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.73091'	.30154	.017	-1.3287	-.1331
		6-10 ปี	.00140	.20109	.994	-.3973	.4001
		10 ปีขึ้นไป	-.17032	.18169	.351	-.5305	.1899
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.73231'	.27301	.008	-1.2736	-.1910
		1-5 ปี	-.00140	.20109	.994	-.4001	.3973
		10 ปีขึ้นไป	-.17172	.12891	.186	-.4273	.0839
	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	-.56059'	.25905	.033	-1.0742	-.0470
		1-5 ปี	.17032	.18169	.351	-.1899	.5305
		6-10 ปี	.17172	.12891	.186	-.0839	.4273
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	.68364'	.22286	.003	.2418	1.1255
		6-10 ปี	.67385'	.20177	.001	.2738	1.0739
		10 ปีขึ้นไป	.51706'	.19146	.008	.1375	.8966
	1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.68364'	.22286	.003	-1.1255	-.2418
		6-10 ปี	-.00979	.14862	.948	-.3044	.2849
		10 ปีขึ้นไป	-.16658	.13428	.218	-.4328	.0997
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.67385'	.20177	.001	-1.0739	-.2738
		1-5 ปี	.00979	.14862	.948	-.2849	.3044
		10 ปีขึ้นไป	-.15679	.09527	.103	-.3457	.0321
	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	-.51706'	.19146	.008	-.8966	-.1375
		1-5 ปี	.16658	.13428	.218	-.0997	.4328
		6-10 ปี	.15679	.09527	.103	-.0321	.3457

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ตำแหน่งงาน

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความคาดหวัง	1.600	2	107	.207
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	1.775	2	107	.174
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	2.025	2	107	.137
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	1.201	2	107	.305
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	1.837	2	107	.164
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	1.072	2	107	.346



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความคาดหวัง	Between Groups	.087	2	.043	.153	.858
	Within Groups	30.286	107	.283		
	Total	30.373	109			
เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	Between Groups	.777	2	.389	.782	.460
	Within Groups	53.147	107	.497		
	Total	53.924	109			
การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	Between Groups	1.228	2	.614	1.098	.337
	Within Groups	59.827	107	.559		
	Total	61.055	109			
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	Between Groups	.333	2	.167	.823	.442
	Within Groups	21.677	107	.203		
	Total	22.011	109			
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	Between Groups	1.361	2	.680	2.122	.125
	Within Groups	34.313	107	.321		
	Total	35.674	109			
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	Between Groups	.435	2	.218	1.174	.313
	Within Groups	19.843	107	.185		
	Total	20.278	109			

อายุการทำงาน เทียบกับ ความคาดหวังในภาพรวม, วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ค่าเฉลี่ยความคาดหวังในภาพรวม	.899	3	106	.444
ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	1.391	3	106	.250

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ค่าเฉลี่ยความคาดหวังในภาพรวม	Between Groups	3.305	3	1.102	5.308	.002
	Within Groups	22.003	106	.208		
	Total	25.308	109			
ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	Between Groups	1.329	3	.443	4.267	.007
	Within Groups	11.008	106	.104		
	Total	12.338	109			



Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ค่าเฉลี่ยความคาดหวังในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	.64242 [*]	.24573	.010	.1552	1.1296
		6-10 ปี	.87436 [*]	.22248	.000	.4333	1.3155
		10 ปีขึ้นไป	.74477 [*]	.21111	.001	.3262	1.1633
	1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.64242 [*]	.24573	.010	-1.1296	-.1552
		6-10 ปี	.23193	.16387	.160	-.0930	.5568
		10 ปีขึ้นไป	.10235	.14806	.491	-.1912	.3959
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.87436 [*]	.22248	.000	-1.3155	-.4333
		1-5 ปี	-.23193	.16387	.160	-.5568	.0930
		10 ปีขึ้นไป	-.12959	.10505	.220	-.3379	.0787
	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	-.74477 [*]	.21111	.001	-1.1633	-.3262
		1-5 ปี	-.10235	.14806	.491	-.3959	.1912
		6-10 ปี	.12959	.10505	.220	-.0787	.3379
ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	.53455 [*]	.17381	.003	.1899	.8791
		6-10 ปี	.55436 [*]	.15737	.001	.2424	.8664
		10 ปีขึ้นไป	.47608 [*]	.14932	.002	.1800	.7721
	1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.53455 [*]	.17381	.003	-.8791	-.1899
		6-10 ปี	.01981	.11591	.865	-.2100	.2496
		10 ปีขึ้นไป	-.05847	.10473	.578	-.2661	.1492
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.55436 [*]	.15737	.001	-.8664	-.2424
		1-5 ปี	-.01981	.11591	.865	-.2496	.2100
		10 ปีขึ้นไป	-.07828	.07431	.295	-.2256	.0690
	10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	-.47608 [*]	.14932	.002	-.7721	-.1800
		1-5 ปี	.05847	.10473	.578	-.1492	.2661
		6-10 ปี	.07828	.07431	.295	-.0690	.2256

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.327	.308	.27979	2.085

a. Predictors: (Constant), การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์, ความคาดหวัง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

b. Dependent Variable: ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.040	3	1.347	17.200	.000 ^a
	Residual	8.298	106	.078		
	Total	12.338	109			

a. Predictors: (Constant), การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์, ความคาดหวัง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

b. Dependent Variable: ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.072	.227		9.111	.000
	ความคาดหวัง	.264	.052	.414	5.090	.000
	เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	.137	.045	.287	3.064	.003
	การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	.046	.043	.103	1.078	.284

a. Dependent Variable: ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.417 ^a	.174	.151	.41409	2.020

a. Predictors: (Constant), การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์, ความคาดหวัง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

b. Dependent Variable: วัฒนธรรมแบบญาติมิตร

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.835	3	1.278	7.455	.000 ^a
	Residual	18.176	106	.171		
	Total	22.011	109			

a. Predictors: (Constant), การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์, ความคาดหวัง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

b. Dependent Variable: วัฒนธรรมแบบญาติมิตร

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.416	.337		7.177	.000
	ความคาดหว้ง	.274	.077	.322	3.574	.001
	เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	.124	.066	.194	1.869	.064
	การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	.038	.063	.063	.595	.553

a. Dependent Variable: วัฒนธรรมแบบญาติมิตร

**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.352 ^a	.124	.099	.54300	1.737

a. Predictors: (Constant), การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์, ความคาดหว้ง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

b. Dependent Variable: วัฒนธรรมแบบปรับคัว

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.421	3	1.474	4.998	.003 ^a
	Residual	31.253	106	.295		
	Total	35.674	109			

a. Predictors: (Constant), การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์, ความคาดหว้ง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

b. Dependent Variable: วัฒนธรรมแบบปรับคัว

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.779	.441		4.030	.000
	ความคาดหว้ง	.206	.101	.190	2.043	.044
	เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	.237	.087	.291	2.724	.008
	การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	-.008	.083	-.011	-.097	.923

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.352 ^a	.124	.099	.54300	1.737

a. Predictors: (Constant), การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์, ความคาดหวัง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

a. Dependent Variable: วัฒนธรรมแบบปรับตัว

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.352 ^a	.124	.107	.54048	1.736

a. Predictors: (Constant), เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์, ความคาดหวัง

b. Dependent Variable: วัฒนธรรมแบบปรับตัว

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.418	2	2.209	7.562	.001 ^a
	Residual	31.256	107	.292		
	Total	35.674	109			

a. Predictors: (Constant), เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์, ความคาดหวัง

b. Dependent Variable: วัฒนธรรมแบบปรับตัว

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.771	.432		4.103	.000
	ความคาดหวัง	.204	.098	.188	2.072	.041
	เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	.232	.074	.286	3.151	.002

a. Dependent Variable: วัฒนธรรมแบบปรับตัว

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487 ^a	.238	.216	.38192	2.121

a. Predictors: (Constant), การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์, ความคาดหวัง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

b. Dependent Variable: วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.816	3	1.605	11.006	.000 ^a
	Residual	15.462	106	.146		
	Total	20.278	109			

a. Predictors: (Constant), การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์, ความคาดหวัง, เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์

b. Dependent Variable: วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.022	.310		6.512	.000
	ความคาดหวัง	.312	.071	.382	4.407	.000
	เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์	.051	.061	.083	.835	.405
	การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	.109	.059	.189	1.860	.066

a. Dependent Variable: วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายวุฒิชัย สังขรัตน์
ที่อยู่	30/74 ม.10 ต.ลาดสวาย อ. ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12150
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
ประวัติการทำงาน	บริษัท โอเรียลตัล อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด. (พ.ศ. 2529-2531) บริษัท ฟิลลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (พ.ศ. 2531-2535) บริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (พ.ศ. 2535-2537) บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (พ.ศ. 2537-ปัจจุบัน)
โทรศัพท์	081-844-8769
E-Mail Address	Vuttchai@thappline.co.th

