



การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด  
PERCEPTION AND EXPECTATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AMONG  
COMPANY EMPLOYEES WORKING FOR ASHIMORI (THAILAND) CO., LTD.

ปรีชา น้อยใหม่

มหาวิทยาลัยบูรพา

2561



2489361830

BUU-IThesis 59930129 Independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135



59930129\_2489361830

การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด

ปรีชา น้อยใหม่

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



249361830

BUU-IThesis 59930129 independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135

PERCEPTION AND EXPECTATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AMONG  
COMPANY EMPLOYEES WORKING FOR ASHIMORI (THAILAND) CO., LTD.

PREECHA NOIMAI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN CONCENTRATION IN GENERAL ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2018

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

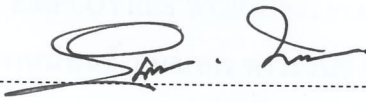


249361830


BUU iThesis 59930129 independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135

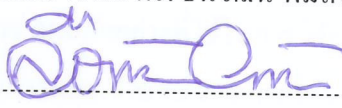
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ปรีชา น้อยใหม่ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

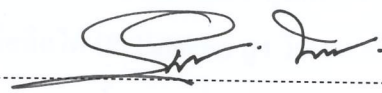
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการ  
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ 5 เดือน มกราคม พ.ศ. 2562

59930129: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: การรับรู้/ ความคาดหวัง/ วัฒนธรรมองค์การ

พริชา น้อยใหม่ : การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด. (PERCEPTION AND EXPECTATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AMONG COMPANY EMPLOYEES WORKING FOR ASHIMORI (THAILAND) CO., LTD.) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะรัมย์ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อศึกษาความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด และ (3) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนก อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนการผลิต จำนวน 274 คน ได้จากตารางกระจายและมอร์แกน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิสัดส่วนเท่ากันและการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ (Reliability) สูง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44) โดยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมาเป็นอันดับหนึ่ง (ค่าเฉลี่ย = 3.67) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (ค่าเฉลี่ย = 3.56) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (ค่าเฉลี่ย = 3.43) และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.09) ตามลำดับ (2) พนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.23) โดยมีความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมาเป็นอันดับที่หนึ่ง (ค่าเฉลี่ย = 4.31) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (ค่าเฉลี่ย = 4.30) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (ค่าเฉลี่ย = 4.23) และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ตามลำดับ (3) พนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานบริษัท อาชิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลา

การทำงานในองค์กร 6-10 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน  
ในองค์กร 11-15 ปี



249361830

BUU iThesis 59930129 independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135

59930129: CONCENTRATION: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.  
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PERCEPTION/ EXPECTATION/ ORGANIZATIONAL CULTURE

PREECHA NOIMAI : PERCEPTION AND EXPECTATION OF  
ORGANIZATIONAL CULTURE AMONG COMPANY EMPLOYEES WORKING FOR  
ASHIMORI (THAILAND) CO., LTD.. ADVISORY COMMITTEE: AUSANAKORN  
TAVAROM, 2018.

The purpose of this study was three fold. First, it aimed at examining the perception of organizational culture among employees working for Ashimori (Thailand) Co. Ltd. Also, this study intended to investigate a level of expectation among these employees. The third purpose was to compare these employees' level of perception of organizational culture as classified by their age, educational level, marital status, and work length in the organization. The subjects participating in this study were 274 employees working for a production section of Ashimori (Thailand) Co. Ltd. These subjects were recruited by a stratified random sampling technique with an equal proportion and a simple random sampling technique. The instrument of this study was a questionnaire with high reliability. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, mean, standard deviation, and a test of One-way ANOVA,

The results of this study revealed that, firstly, the level of perception of organizational culture among the subjects was at a high level (mean = 3.44). In particular, the achievement culture was perceived at the highest level (mean = 3.67), followed by perceived of bureaucratic culture (mean = 3.56), clan culture (mean = 3.43) and adaptability culture (mean = 3.09), respectively. Also, the employee's level of expectation of organizational culture was found at the highest level (mean = 4.23). Specifically, the subjects expressed their expectation of achievement culture at the highest level (mean = 4.31), followed by the expectation of clan culture (mean = 4.30), bureaucratic culture (mean = 4.23), and adaptability culture (mean = 4.08), respectively. Thirdly, it was found that there were no statistically significant differences in the level of perception of organizational culture among the subjects with different age, educational level, and marital status at a significant level of .05. Finally, there were statistically significant differences in the level of perception of organizational culture among the subjects with different



249361830

BUU 1Thesis 59930129 Independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135

length of work in the organization at a significant level of .05. In other words, the employees with work length of 6-10 years had a higher perception of organizational culture than those with work length of 11-15 years.



249361830

BUU iThesis 59930129 independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135



## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาช่วยเหลือ คุณแฉะใจใส่เป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงเพื่อให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษาทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณณรงค์ฤทธิ์ เรียมศรี รองกรรมการผู้จัดการบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รวมถึงเพื่อนพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอุปการะ สนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบคุณพี่น้อง และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีมานะพยายาม จนสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ปรีชา น้อยใหม่



249361830

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ .....	ฅ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญภาพ .....	๗
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	2
สมมติฐานในการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์ในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture).....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ (Perception) .....	16
แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectation) .....	20
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	25
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	38



249361830

BUU-IThesis 59930129 Independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
เกณฑ์การแปลผล.....	43
บทที่ 4 ผลการการศึกษา.....	44
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	44
ตอนที่ 2 วิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	46
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	51
ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ .....	76
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก .....	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	87



249361830

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การของ Draft.....	12
ตารางที่ 2 ตารางสรุปแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	30
ตารางที่ 3 สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับการรับรู้และคาดหวังวัฒนธรรมองค์การ .....	33
ตารางที่ 4 ที่มาของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา .....	34
ตารางที่ 5 การกำหนดขนาดตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนหน่วยงาน .....	39
ตารางที่ 6 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรม องค์การ.....	40
ตารางที่ 7 แนวทางการสร้างข้อคำถามในเครื่องมือการวิจัย .....	40
ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
ตารางที่ 9 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	46
ตารางที่ 10 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	46
ตารางที่ 11 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	48
ตารางที่ 12 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	49
ตารางที่ 13 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	50
ตารางที่ 14 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	51
ตารางที่ 15 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	51
ตารางที่ 16 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	53
ตารางที่ 17 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบราชการของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....	54



24393611830

BUU\_1Thesis\_59930129\_independent\_study / revv: 27012562 20:02:33 / seq: 135

ตารางที่ 18 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท  
อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด .....55

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับอายุ .....56

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับอายุ .....56

ตารางที่ 21 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การ  
แบบราชการและวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงาน  
บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับอายุ.....57

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับระดับการศึกษา.....58

ตารางที่ 23 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับระดับการศึกษา.....59

ตารางที่ 24 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การในแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การ  
แบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด  
กับระดับการศึกษา.....59

ตารางที่ 25 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การแบบปรับตัวของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด  
กับระดับการศึกษา.....60

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับสถานภาพสมรส.....61

ตารางที่ 27 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับสถานภาพสมรส .....61

ตารางที่ 28 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การ  
แบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด  
กับสถานภาพสมรส .....62

ตารางที่ 29 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การแบบราชการของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด  
กับสถานภาพสมรส .....63



2439361830

ตารางที่ 30 ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ  
กับสถานภาพสมรส.....63

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับระยะเวลาการทำงานในบริษัท.....64

ตารางที่ 32 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับระยะเวลาการทำงาน  
ในบริษัท.....64

ตารางที่ 33 ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับระยะเวลา  
การทำงานในบริษัท.....65

ตารางที่ 34 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การ  
แบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด  
กับระยะเวลาในการทำงาน.....66

ตารางที่ 35 ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ  
และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ.....67

ตารางที่ 36 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรม  
องค์การแบบปรับตัวของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด  
กับระยะเวลาในการทำงาน.....68

ตารางที่ 37 ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว.....68

ตารางที่ 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....69

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2 ระดับของวัฒนธรรมองค์กร.....	11
ภาพที่ 3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กรของ Deal and Kennedy .....	13
ภาพที่ 4 กระบวนการรับรู้ .....	18
ภาพที่ 5 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom .....	22
ภาพที่ 6 ผังการบริหารองค์กรของบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด.....	24



249361830

BUU-IThesis 59930129 independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบัน การแข่งขันในการดำเนินธุรกิจภาคอุตสาหกรรมมีการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันและประสบความสำเร็จ โดยอาจจะเป็นรูปแบบของการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องมือเครื่องจักรที่มีความทันสมัย การสร้างกลยุทธ์ในการบริหาร เช่น การปรับโครงสร้าง องค์กรปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพของสมาชิกในองค์กรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น แต่สิ่งที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเชื่อมโยงสมาชิกที่มีความแตกต่างกันของลักษณะส่วนบุคคลและภูมิหลัง ให้เข้ากับรูปแบบการดำเนินการขององค์กรได้โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ที่ทุกคนให้การยอมรับ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการคิดร่วมกันของคนในองค์กรที่จะปฏิบัติไปในทางที่ดี เกิดการยอมรับของสมาชิกภายในกลุ่ม และมีกระบวนการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ในแนวปฏิบัติที่เป็นทิศทางเดียวกัน ในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป องค์กรบางแห่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่ฝังรากลึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกในองค์กรทุกคนจะรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร และต้องการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ลักษณะการทำงานภายในกลุ่มจะมีการทำงานในรูปแบบของบรรทัดฐานเป็นแบบเดียวกัน วัฒนธรรมในลักษณะนี้ จะได้รับการดูแลให้เติบโต และอยู่คู่กับองค์กรจนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ส่วนในองค์กรบางแห่งอาจมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรไปตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก โดยวัฒนธรรมองค์กรจะก่อให้เกิดการผูกพัน และมีส่วนร่วมในการทำงาน การปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และการประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ประสานกันและสามารถที่จะคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ (Denison, 1990 อ้างถึงใน สุพานี สฤณภูวนิช, 2552)

บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินการผลิตสินค้าประเภทถุงลม นีรภัยและเข็มขัดนิรภัยสำหรับรถยนต์ ส่งให้กับผู้ผลิตรถยนต์ทั้งในและต่างประเทศตั้งแต่ปี





พ.ศ. 2541 เริ่มก่อตั้งโรงงานในครั้งแรกที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และได้มีการย้ายโรงงานการผลิตมาตั้งในพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน โดยบริษัทมีการกำหนดค่านิยมในการทำงาน 3 ประการคือ (1) การสร้างความน่าเชื่อถือ อันนำไปสู่ความไว้วางใจสูงสุด (2) การรักษามลพิษในองค์กรบนพื้นฐานของความสามัคคี และการสื่อสารที่ดี (3) การมีส่วนร่วมกับสังคมผ่านทางการดำเนินการทางธุรกิจ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ปัจจุบันมีพนักงานในสายการผลิตมากกว่า 900 คน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ฯ ในประเด็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นการประเมินสภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กร และความคาดหวังต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท ฯ เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงานในองค์กร

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน



249361830

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

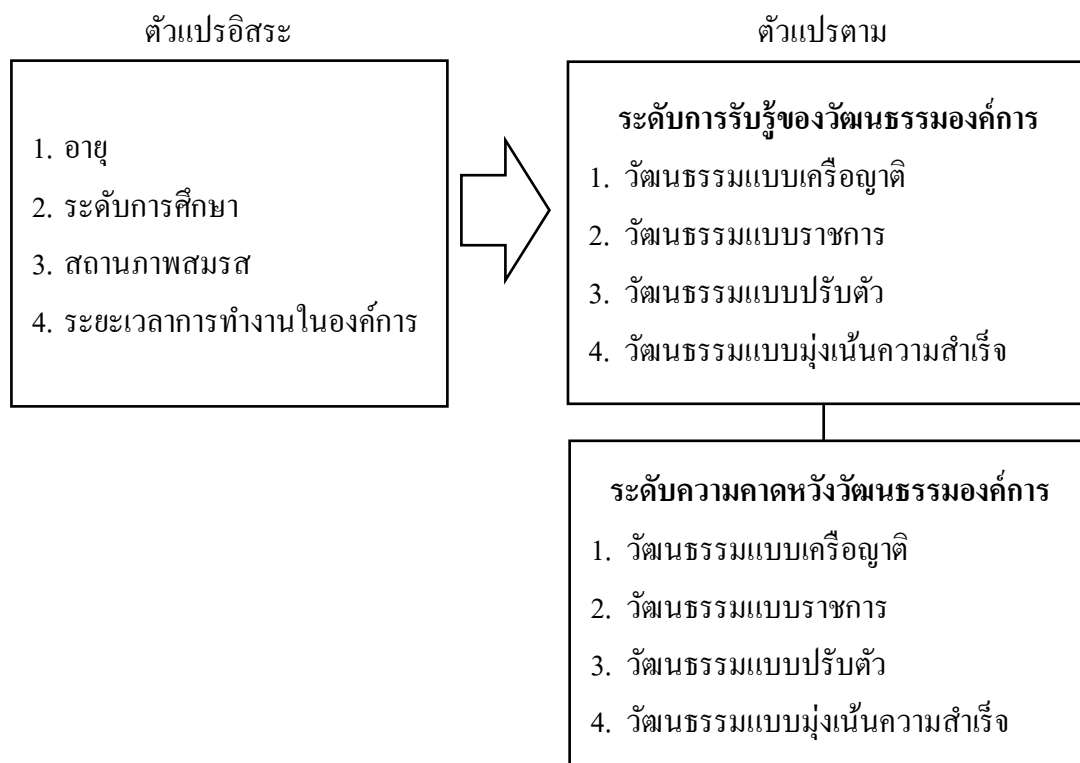
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของ Daft (2013) ที่ได้อธิบายวัฒนธรรมองค์การใน 4 รูปแบบคือ (1) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ได้แก่ วัฒนธรรมที่มีลักษณะเน้นความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือกัน รักษาข้อตกลงหรือสัญญา มีความยุติธรรม มีความเสมอภาคและมีการทำงานเป็นทีม (2) วัฒนธรรมแบบราชการ ได้แก่ วัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งเน้นกฎระเบียบข้อบังคับ การประหยัด เน้นความเป็นทางการ ความมีเหตุผล และความเคารพเชื่อฟัง (3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว ได้แก่ วัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมในการค้นคว้าทดลอง ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ มีความเป็นอิสระในการทำงานในหน้าที่ (4) วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ได้แก่ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการแข่งขันในการทำงาน ปฏิบัติการในเชิงรุก ขยันขันแข็งมุ่งมั่นมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จทำให้ดีที่สุด มุ่งไปสู่ชัยชนะ มาเป็นแนวคิดหลักในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพนักงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยจากนักวิชาการต่าง ๆ ทำให้ได้ตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

1. อายุ (นฤมล โปชะเรือง, 2554; วัชรโรทัย เปี่ยมใส, 2552; ชุมพล บุญเอี่ยม, 2551; เสถียร สุทธิ, 2550; ขวัญใจ เกียรติสุวรรณ, 2551; สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์, 2549; พิจิก พรหมแก้ว, 2547)
2. ระดับการศึกษา (นฤมล โปชะเรือง, 2554; วัชรโรทัย เปี่ยมใส, 2552; ชุมพล บุญเอี่ยม, 2551; เสถียร สุทธิ, 2550; ขวัญใจ เกียรติสุวรรณ, 2551; สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์, 2549; พิจิก พรหมแก้ว, 2547)
3. สถานภาพสมรส (นฤมล โปชะเรือง, 2554; วัชรโรทัย เปี่ยมใส, 2552; เสถียร สุทธิ, 2550; ชุมพล บุญเอี่ยม, 2551; สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์, 2549; พิจิก พรหมแก้ว, 2547)
4. ระยะเวลาการทำงานในองค์การ (นฤมล โปชะเรือง, 2554; วัชรโรทัย เปี่ยมใส, 2552; ประจักษ์ รัตนัยพฤกษ์, 2551; ชุมพล บุญเอี่ยม, 2551; เสถียร สุทธิ, 2550; ขวัญใจ เกียรติสุวรรณ, 2551; สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์, 2549; พิจิก พรหมแก้ว, 2547)



249361830



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน
2. ทราบความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานที่อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการการบริหาร เพื่อให้เหมาะสมกับความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน
3. ทราบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงานในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาปรับหน้าที่การทำงานของพนักงานให้มีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน
4. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป



249361830

## ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

### ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของวัฒนธรรมองค์กรทั้งในส่วน  
ของระดับและรูปแบบของการรับรู้และความคาดหวัง โดยอ้างอิงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร  
ตามแนวคิดของ Draft (2013) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ประกอบด้วย  
(1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (3) วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ  
(4) วัฒนธรรมแบบราชการ

นอกจากนี้ ได้ทำการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามอายุ  
ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ด้วย  
ดังนั้น จึงแบ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาใน  
การทำงานในองค์กร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กร

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด  
ส่วนการผลิตจำนวน 917 คน (ข้อมูลฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2561)

### ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 10 เดือนคือ ระหว่างเดือนมกราคม-  
เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561

## นิยามศัพท์ในการวิจัย

การรับรู้ หมายถึง ความรู้สึกได้ในปัจจุบัน โดยอาจเกิดจากการตีความจาก  
ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ความรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดหรือความต้องการที่อยากให้เกิดขึ้นล่วงหน้า ซึ่งอาจ  
จะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ก็ได้

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ที่ทุกคนให้การยอมรับ ซึ่งเกิดจาก  
การเรียนรู้ เข้าใจวิธีการคิดร่วมกันของคนในองค์กรที่จะปฏิบัติไปในทางที่ดี เกิดการยอมรับ  
ของสมาชิกภายในกลุ่ม และมีกระบวนการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติไปใน



2493611830

ทิศทางเดียวกัน โดยในการวิจัยครั้งนี้แบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 รูปแบบ ในแต่ละรูปแบบมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีลักษณะที่มุ่งเน้นความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความร่วมมือกันการรักษาข้อตกลงหรือสัญญา ความยุติธรรม ความเสมอภาค การทำงานเป็นทีม
2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว มีลักษณะที่มุ่งเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมในการค้นคว้าทดลอง ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ มีความเป็นอิสระ เน้นการตอบสนองลูกค้า
3. วัฒนธรรมแบบราชการ มีลักษณะที่มุ่งเน้นเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับ การประหยัด เน้นความเป็นทางการ ความมีเหตุผล ความเคารพเชื่อฟัง
4. วัฒนธรรมวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีลักษณะที่มุ่งเน้นการแข่งขันในการทำงาน ปฏิบัติการในเชิงรุก ขยันขันแข็ง มุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานให้สำเร็จทำให้ดีที่สุด มุ่งไปสู่ชัยชนะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานและหัวหน้างานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในระดับ L1-L8 ในส่วนการผลิตของบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่

1. อายุระหว่าง 18-25 ปี
2. อายุระหว่าง 26-35 ปี
3. อายุระหว่าง 36-45 ปี
4. อายุระหว่าง 46-55 ปี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพครอบครัวตามกฎหมายในปัจจุบันของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งออกเป็น 3 สถานภาพ ได้แก่

1. โสด
2. สมรส
3. หม้าย/หย่าร้าง



2439361830

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของของพนักงานบริษัท อาซิโมริ  
(ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. มัธยมศึกษาตอนต้น
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
3. อนุปริญญาตรี/ ปวส.
4. ปริญญาตรี
5. สูงกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานทำงานในบริษัท  
อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งออกได้เป็น 5 ช่วงระยะเวลา ได้แก่

1. น้อยกว่า 5 ปี
2. ระหว่าง 6-10 ปี
3. ระหว่าง 11-15 ปี
4. ระหว่าง 16-20 ปี
5. มากกว่า 20 ปี



249361830

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ (Perception)
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectation)
4. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture)

##### ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

Schein (1985 อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์การคือ รูปแบบของข้อสมมติฐานพื้นฐานที่สร้างขึ้น ค้นพบหรือพัฒนาขึ้นโดยกลุ่ม เพื่อจัดการกับปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และเพื่อการประสานงานภายใน ซึ่งหากข้อสมมติฐานเหล่านี้สามารถใช้ได้ดีและเหมาะสม ก็จะถูกสอนให้สมาชิกใหม่ทั้งหลายได้ทราบในแนวทางที่ถูกต้องเพื่อให้รับรู้ คิดและรู้สึกต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้

Daft (1992 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและวิถีคิดร่วมกันของคนในองค์การ และมีการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์การ

Robbins (2003 อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) มีการเสนอความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า ระบบของทุก ๆ อย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในทางปฏิบัติที่ดี และแนวทางการทำงานในองค์การนั้น เช่น มิติของการริเริ่ม การเสี่ยง การร่วมมือ การควบคุม การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การจัดการกับความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร การให้ความสำคัญกับคนหรือกับงานเป็นสำคัญ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมการทำงานเชิงรุก เป็นต้น



2439361830

BUU-IThesis 59930129 Independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135

Luthan (1992 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) ได้เสนอว่า วัฒนธรรมองค์กร จะครอบคลุมการประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร ค่านิยมหลัก ความเชื่อ บรรทัดฐาน ปรัชญา แนวปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กรที่เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกันในองค์กรนั้น

Gordon (1990 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ระบบของกิจกรรม ค่านิยม คุณค่าและความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กรและ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมองค์กร

วันชัย มีชาติ (2551) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งที่สร้างขึ้น ในองค์กร ซึ่งจะมีทั้งสิ่งที่แสดงออกอย่างชัดเจน จับต้องได้ และสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในวัฒนธรรม เป็นระบบคุณค่าและความเชื่อร่วมกันในองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก ในองค์กรทั้งในเรื่องการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และกระบวนการทำงานในองค์กร

วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2555) ได้ทำการสรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นเรื่องของ ค่านิยม ความเชื่อที่คนในองค์กร ได้รับการสั่งสมให้เกิดพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ หรือปรารถนาอยากให้เกิด

วรนารถ แสงมณี (2554) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง ระบบของการแบ่งปันความรู้สึก ทุก ๆ องค์กรจะมีรูปแบบความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ เรื่องราวที่เล่าต่อกันมาเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างสมาชิกขององค์กรว่า ควรมีพฤติกรรมอย่างไร

วิเชียร วิทยอดม (2554) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรคือ การสร้างค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร จะสามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษขององค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2556) ได้ให้นิยามของคำว่าวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นแบบแผนเกี่ยวกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่

มัลลิกา ต้นสอน (2554) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นความเชื่อ ค่านิยม ประเพณีที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับ และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์กร ตัวอย่างเช่น การแสดงความคิดเห็น การติดต่อสื่อสาร และระเบียบวินัยในองค์กร เป็นต้น โดยสมาชิกแต่ละคนจะรับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการทางสังคม โดยเขาต้องแสดงบทบาท และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะทำให้เขาได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์กร

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ที่ทุกคนให้การยอมรับ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการคิดร่วมกัน



ของคนในองค์กร ในการที่จะปฏิบัติไปในทางที่ดี เพื่อให้เกิดการยอมรับของสมาชิกภายในกลุ่ม และมีกระบวนการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

#### ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

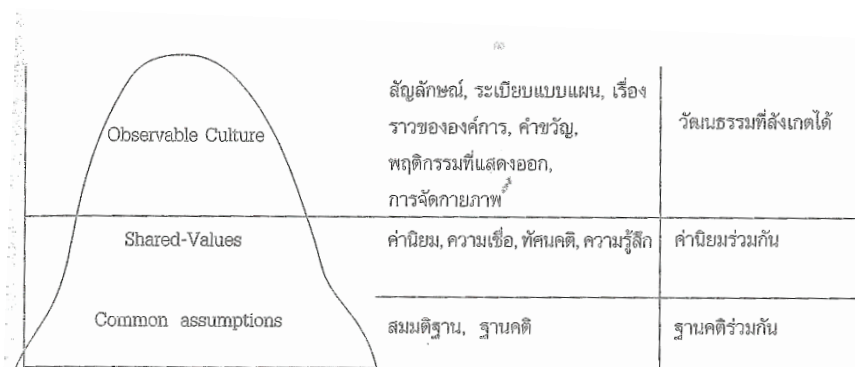
ความหมายของวัฒนธรรมมีการตีความไว้อย่างกว้างขวาง มีทั้งสิ่งที่จับต้องได้หรือเห็นได้ชัด และระบบความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ระดับของวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับดังนี้ (Draft, 1992 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551)

1. วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable culture) เป็นวัฒนธรรมในระดับที่สามารถมองเห็นได้ (Surface level) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งอาจแสดงออกในลักษณะของพิธีกรรม สัญลักษณ์ ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลจากสิ่งที่อยู่ภายในหรือวัฒนธรรมที่อยู่ในระดับลึกกว่านี้ สิ่งเหล่านี้จะเป็นแนวทางในการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์กร

2. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์กร (Shared values) เป็นระดับของพฤติกรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่จะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงพนักงานในองค์กรเข้าด้วยกัน และเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกของพฤติกรรมองค์กรที่สามารถมองเห็นได้

3. ฐานคติร่วมกัน (Common assumption) เป็นค่านิยมในระดับลึกที่สุด สมาชิกในองค์กรจะมีความเชื่อที่รับรู้กันว่าเป็นฐานคติร่วมกันขององค์กร ซึ่งทุกคนรับรู้และเข้าใจเหมือนกัน จนในบางครั้งก็ไม่จำเป็นต้องมีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอีก

ในระดับของวัฒนธรรมองค์กรนั้น หากมีการเปรียบเทียบให้เหมือนกับภูเขาน้ำแข็ง วัฒนธรรมที่สังเกตได้จะเป็นส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ส่วนค่านิยมและฐานคติร่วมกันเปรียบเหมือนส่วนที่อยู่ใต้น้ำที่ยากจะมองเห็นได้ด้วยสายตา แต่มีความสำคัญในการเป็นรากฐานของภูเขาในส่วนบน ซึ่งจำเป็นต้องมีปริมาณที่มากกว่า ดังนั้น วัฒนธรรมในระดับค่านิยมและฐานคติร่วมกันจะคงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง (True culture)



ภาพที่ 2 ระดับของวัฒนธรรมองค์กร (วันชัย มีชาติ, 2551)

### รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

1. Daft (2013) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญ เน้นการบริหารแบบยึดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์กรแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตร ทำงานร่วมกันเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์กรแบบเครือญาติ จะมีความผูกพันกับองค์กรสูง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรดังกล่าว พนักงานจะมีความสุขกับการทำงาน และชอบองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มาก

1.2 วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมากนัก เน้นเรื่องของความมีเสถียรภาพความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับ และเรื่องของการประหยัด ดังนั้น วัฒนธรรมแบบราชการจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคงและสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้

1.3 วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) หรือวัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) จะพบมากในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก จะให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น เพื่อมุ่งเน้นสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยง กล้าคิดค้นเรื่องใหม่ ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ ได้

มากขึ้น มีกระจายอำนาจตามสายงาน เพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วในหน้าที่ของตนเอง

1.4 วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement culture) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคงขององค์กร มุ่งเน้นการยอมรับหรือตอบรับสภาพภายนอกองค์กร (External stakeholder) และความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนในเรื่องยอดขายและกำไร มีลักษณะการแข่งขันในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน การมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง การบริหารงานเชิงรุก การทำงานให้เสร็จและมีความสมบูรณ์ มีความขยันในการทำงาน การริเริ่มในระดับบุคคลเพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จ องค์กรประเภทนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันการทำงานกันอย่างหนักเพื่อสร้างผลงาน มุ่งเน้นความสำเร็จเป็นที่ตั้ง องค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน มีระบบการให้รางวัลแบบจูงใจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน พนักงานที่มีความสามารถจะมีผลตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเร็ว ส่วนพนักงานที่มีผลงานไม่ดีอาจจะหมดกำลังใจในการทำงาน ทำให้ให้ลาออกจากงานไป

จากการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบของ Daft เราสามารถสรุปลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละรูปแบบได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กรของ Daft

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture)	วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture)
<p>มุ่งเน้น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน</li> <li>2. ความร่วมมือกัน</li> <li>3. การรักษาข้อตกลงหรือสัญญา</li> <li>4. ความยุติธรรม</li> <li>5. ความเสมอภาค</li> <li>6. การทำงานเป็นทีม</li> </ol>	<p>มุ่งเน้น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</li> <li>2. ส่งเสริมในการค้นคว้าทดลอง</li> <li>3. ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ</li> <li>4. มีความเป็นอิสระ</li> <li>5. เน้นการตอบสนองลูกค้า</li> </ol>

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture)	วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement culture)
<b>มุ่งเน้น</b> 1. เรื่องกฎระเบียบข้อบังคับ 2. การประหยัด 3. เน้นความเป็นทางการ 4. ความมีเหตุผล 5. ความเคารพเชื้อพืง	<b>มุ่งเน้น</b> 1. การแข่งขันในการทำงาน 2. ปฏิบัติการในเชิงรุก 3. ขยันขันแข็งมุ่งเน้นมุ่งมั่นในการทำงาน 4. ทำงานให้สำเร็จทำให้ดีที่สุด 5. มุ่งไปสู่ชัยชนะ

2. Deal and Kennedy (1999 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จ จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่ง Deal and Kennedy ได้ทำการแบ่งปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็น 2 ปัจจัยคือ ความเสี่ยง (Risk) และความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในสิ่งที้องค์กรกระทำ หรือความเร็วในการทราบผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจะสามารถแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

ความเสี่ยง (Risk)	มาก	วัฒนธรรมแบบคนใจร้อน (Tough-guy culture)	วัฒนธรรมการเดิมพันด้วยบริษัท (Bet your-company culture)
	น้อย	วัฒนธรรมการทำงานหนัก เล่นหนัก (Work hard play hard)	วัฒนธรรมแบบกระบวนการ (Process culture)
		เร็ว	ช้า
ความเร็วในการได้ข้อมูลข่าวสารป้อนกลับ (Feedback)			

ภาพที่ 3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กรของ Deal and Kennedy (วันชัย มีชาติ, 2551)

2.1 วัฒนธรรมแบบคนใจร้อน (Tough-gay culture) เป็นวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยผู้ที่ก้าวหน้ามาจากการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงและรู้ผลการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว โดยมุ่งเน้นเรื่องการทำงานในเชิงรุก การกระตุ้นให้คนทำงานจากการแข่งขันและมีความมุ่งมั่นในการต่อสู้ ต้องทำงานแข่งกับเวลา ส่งผลสะท้อนจากพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น การแต่งกายที่มีความทันสมัย ชอบเล่นกีฬาประเภทเดียว การชอบวางตนเหนือคนอื่น เป็นต้น การมีวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะนี้ จะมีความเสี่ยงที่จะประสบความสำเร็จและความล้มเหลวได้มากและรวดเร็ว

2.2 วัฒนธรรมการแบบทำงานหนักและเล่นหนัก (Work hard play hard culture) เป็นวัฒนธรรมที่คนทำงานแบบงานเป็นงาน เอาจริงเอาจังแต่เมื่อถึงคราเล่นก็จะเล่นอย่างเต็มที่ โดยมุ่งเน้นกับความขยันหมั่นเพียร การทำงานหนักและสามารถทำงานได้ดีทั้งส่วนตัวและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลสะท้อนจากพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ความเป็นกันเอง เป็นมิตร ชอบพบปะผู้คนและสนุกสนาน เร่งทำงานเพื่อให้รู้ผลที่รวดเร็ว เป็นต้น

2.3 วัฒนธรรมการเดิมพันด้วยบริษัท (Bet your-company culture) เป็นวัฒนธรรมที่การตัดสินใจมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรเป็นอย่างมาก การทำงานจะรู้ผลช้า ซึ่งอาจทำให้การแก้ไขปัญหาเกิดความล่าช้าไม่ทันการ อาจส่งผลให้เกิดความล้มเหลวได้ มุ่งเน้นกับการให้ความสำคัญกับการตัดสินใจซึ่งต้องใช้เวลามาก ให้ความสำคัญกับอนาคต สะท้อนจากพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ความอดทน รอบคอบ พึ่งพาอาศัยกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ และรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกันไว้ เป็นต้น

2.4 วัฒนธรรมแบบกระบวนการ (Process culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยงน้อยและรู้ผลการทำงานขององค์กรช้า เหมือนกับการทำงานของระบบราชการ ซึ่งแม้ว่าจะเกิดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แต่องค์กรก็ยังคงอยู่ไปได้ ตำแหน่งหรือหน้าตาถือเป็นความสำคัญในวัฒนธรรมแบบกระบวนการ สะท้อนจากพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น จะเน้นความถูกต้องตามระเบียบขั้นตอน มีความรู้และความจำเรื่องระเบียบมาก มีระบบขั้นตอนตำแหน่งและเป็นทางการมาก ผู้บริหารจะมีโต๊ะและชุดตกแต่งที่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เป็นต้น

3. Jeffrey Sonnenfeld (1996 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) ได้ทำการศึกษาประเภทของวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท คือ

3.1 วัฒนธรรมแบบวิชาการ (Academy) เป็นวัฒนธรรมที่ให้บุคลากรในองค์กรรับผิดชอบงานของตน องค์กรมักจะรับผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ๆ และมีระบบการจัดการฝึกอบรมการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ที่ดี โดยมุ่งเน้นการสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับพนักงานเพื่อปฏิบัติงาน (Specialist)

3.2 วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดี ความผูกพันและความสอดคล้องกัน ตลอดจนความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร จะให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความอาวุโส โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและฝึกผู้บริหารให้รอบรู้อย่างกว้างขวาง (Generalist)

3.3 วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอลหรือทีมกีฬา (Baseball team) เป็นวัฒนธรรมที่เป็นที่รวมของผู้ที่มีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง เนื่องจากจะเน้นให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ โดยเน้นที่ผลผลิตหรือผลงานของพนักงานที่สร้างขึ้นมากกว่าอายุหรือประสบการณ์ โดยจะให้ความสำคัญจูงใจ และให้อิสระแก่พนักงานในการสร้างผลงานหรือเป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่น (Star performers)

3.4 วัฒนธรรมแบบการป้องกัน (Fortress) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการป้องกันองค์กร ซึ่งจะเน้นความอยู่รอดขององค์กร องค์กรจะทำงานที่ท้าทาย และอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ซึ่งองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ อาจเคยมีวัฒนธรรมแบบอื่นมาก่อน

4. Geert Hofstede (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) ได้ทำการสำรวจวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท IBM ใน 42 ประเทศ ได้สรุปมิติในการพิจารณาวัฒนธรรมออกเป็น 4 มิติ คือ

4.1 การหลีกเลี่ยงความไม่มั่นคง (Uncertainty avoidance) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พิจารณาถึงความอดทน หรือยอมรับสภาพความไม่แน่นอนและสภาพการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้ของสมาชิกในองค์กรมากน้อยเพียงใด โดยลักษณะของผู้ที่หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ จะมีความรู้สึกสบายใจต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้ที่หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะมีความเห็นว่าการเสี่ยงคือสิ่งที่ต้องต่อสู้ ความมั่นคงและเสถียรภาพในชีวิตสำคัญที่สุด ซึ่งจะสะท้อนพฤติกรรมขององค์กรเป็นการกลัวความไม่รู้ (Fear of unknowns) และมักจะลดหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในลักษณะของการกำหนดนโยบาย ระเบียบ กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อลดความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้น

4.2 ความเป็นชายหรือความเป็นหญิง (Masculinity-Femininity) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พิจารณาถึงบทบาทของเพศในสังคม หากวัฒนธรรมแบบผู้ชาย จะเป็นแบบการใช้อำนาจ ความเป็นผู้นำ มีความทะเยอทะยานและรักษาผลประโยชน์ของตนเองสูง ส่วนวัฒนธรรมแบบผู้หญิง จะมีความยืดหยุ่น ประนีประนอม เป็นลักษณะการสอนงานและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตมากกว่าผลงานและความสำเร็จของบุคคล

4.3 การเน้นปัจเจกชนหรือทำงานร่วมกัน (Individualism-Collectivism) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พิจารณาถึงการตอบสนองความพอใจ เป้าหมายและความสำเร็จ ว่าเป็นของปัจเจกบุคคล (Individual) หรือของกลุ่ม (Group) วัฒนธรรมที่เน้นปัจเจกบุคคล จะให้ความสำคัญ



2439361830

BUU-IThesis 59930129 Independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135

กับบุคคลมากกว่ากลุ่ม และเชื่อว่าจะสามารถทำงานได้ดีหากทำงานตามลำพัง รวมถึงความสำเร็จนั้นเกิดจากบุคคล จึงเน้นการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตและรางวัล ส่วนวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นส่วนรวม จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคน โดยเห็นว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงทำให้การทำงานโดยรวมกลุ่มจะทำให้ผลงานดีกว่าการทำงานแบบคนเดียว จึงเน้นความสำเร็จของกลุ่มเป็นสำคัญ

4.4 ความแตกต่างทางอำนาจ (Power distance) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่พิจารณา มิติการยอมรับความแตกต่างของอำนาจ และสถานภาพในระหว่างสมาชิกในองค์การ หากสมาชิกในองค์การให้ความสำคัญกับความแตกต่างทางอำนาจต่ำ จะมีลักษณะการทำงานแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจ สมาชิกสามารถเข้าหาผู้บริหารได้และมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของผลที่จะเกิดขึ้น หากสมาชิกในองค์การให้ความสำคัญทางอำนาจสูง จะมีลักษณะการทำงานแบบชี้แนะเผด็จการ ใช้อำนาจในการสั่งการในรูปแบบของสายการบังคับบัญชา ผู้ที่มีอำนาจจะมีสิทธิบางประการที่เหนือกว่าผู้อื่น

## แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ (Perception)

### ความหมายของการรับรู้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Gordon (1990 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) สรุปว่า การรับรู้คือ ความเข้าใจหรือมุมมองที่มนุษย์มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

Robbins (2003 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้จัดและอธิบายความรู้สึก ตลอดจนความหมายของสภาพแวดล้อม

วันชัย มีชาติ (2551) ได้สรุปการรับรู้คือ การอธิบายความรู้สึกความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว การรับรู้ที่แต่ละคนจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ สติปัญญา ทักษะคิด ค่านิยม และการกล่อมเกลாதองสังคม

ศรีสุดา เทพแปง (2555) ได้ทำการสรุปว่าการรับรู้หมายถึง กระบวนการที่สมองรับสิ่งเร้าจากรอบตัวเราโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 แล้วจัดระบบ และแปลความหมายเป็นความรู้ความเข้าใจ โดยอาศัยประสบการณ์เป็นเครื่องช่วยในการแปลความหมาย

เสถียร สุทธิ (2550) ให้ความเห็นว่า การรับรู้เป็นการอธิบายความรู้สึกและความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา การรับรู้ที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้สติปัญญา ทักษะคิด ค่านิยมและการกล่อมเกลาทองสังคม

สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549) ได้สรุปว่าการรับรู้หมายถึง กระบวนการซึ่งสมอง แปลความของการสัมผัสที่ตน ได้รับออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้น ซึ่งการแปลความหมายนั้นคนจะต้องใช้ความรู้ หรือประสบการณ์เดิมที่เคยมีมาก่อนเป็นเครื่องช่วย

จากความหมายของการรับรู้ข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการรับรู้ หมายถึง การตีความการสัมผัสของออกมาเป็นความเข้าใจในเวลานั้น ซึ่งสิ่งที่มีผลต่อการตีความหมายของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ค่านิยม และทัศนคติของคนคนนั้น

### กระบวนการรับรู้

เรื่องของการรับรู้จะมีขั้นตอนหรือกระบวนการในการรับรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดการรับรู้และเข้าใจในสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ ดังนั้น กระบวนการรับรู้จะประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การถูกกระทบจากสิ่งเร้า สิ่งเร้าที่มากระทบหมายถึง เหตุการณ์ ปรากฏการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สิ่งเร้าที่มากระทบเป็นจุดเริ่มต้นของการรับรู้ จากนั้นจะเกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น เช่น ขณะที่เรากำลังนั่งอยู่ เรามองเห็นงูเห่ากำลังเลื้อยเข้ามาหาเรา สิ่งเร้าที่มากระทบผู้รับรู้คืองูเห่า ดังนั้น ผู้รับรู้จะมีปฏิกิริยาเพื่อโต้ตอบสิ่งเร้านั้น ด้วยการวิ่งหนี หรืออาจจะไล่งูเห่าให้หนีก็ได้ แต่ในขั้นตอนแรกนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการถูกกระทบจากสิ่งเร้า

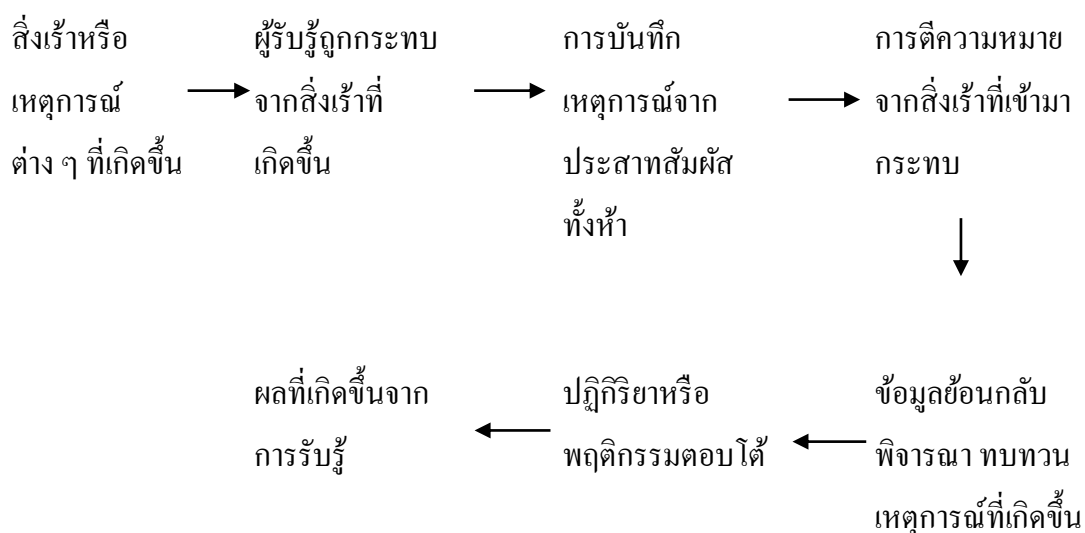
2. การบันทึกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นการบันทึกเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่ของข้อเท็จจริง โดยอาศัยประสาทสัมผัสเพื่อรับรู้ความรู้สึกจากสิ่งเร้าที่มากระทบนั้น ในการรับรู้นี้ จะขึ้นอยู่กับประสาทสัมผัสของแต่ละบุคคลว่า จะสามารถรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด

3. การตีความสิ่งเร้า การตีความหรือการแปลความหมายสิ่งเร้า เป็นการอธิบายถึงความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งความรู้สึกที่เรามีต่อสิ่งเหล่านั้นในการตีความ สิ่งเร้าเป็นเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาของแต่ละคน ซึ่งจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นหลายอย่าง

4. ข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนของการพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของเราที่มีต่อเหตุการณ์นั้น เช่น ชอบ ไม่ชอบ กลัว เกลียด เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกของคนที่มีต่อเหตุการณ์จะเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการรับรู้ของแต่ละบุคคล



5. ปฏิกริยาโต้ตอบ เป็นการแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา โดยผู้รับรู้จะแสดงพฤติกรรมเพื่อเป็นการโต้ตอบต่อสิ่งเร้า หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และการโต้ตอบของแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกัน เช่น อาจจะต่อสู้นิน หรือเฉย ๆ



ภาพที่ 4 กระบวนการรับรู้ (นิตินพ ภูตะ โชติ, 2556)

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

การที่มนุษย์เรามองสิ่งเดียวกัน แต่มีการรับรู้ที่แตกต่างกันนั้น เป็นเพราะปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ จึงส่งผลให้การรับรู้ของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ประกอบด้วย ผู้รับรู้ (Perceiver) เป้าหมาย (Target) และสถานการณ์ (Situation) ซึ่งปัจจัยดังกล่าว สามารถอธิบายได้ ดังนี้ (นิตินพ ภูตะ โชติ, 2556)

1. ผู้รับรู้ (Perceiver) ผู้รับรู้จะมีความสามารถในการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ทักษะของบุคคล (Attitude) แต่ละคนจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน บางคนอาจมีทัศนคติต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในทางบวก บางคนอาจจะมีทัศนคติในทางลบ ดังนั้น ทัศนคติของแต่ละคนจึงมีผลและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์

1.2 สิ่งจูงใจ (Motivate) เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนอาจรับรู้ถึงสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน



249361830

1.3 ความสนใจ (Interest) คนเราจะให้ความสนใจและรับรู้ในเรื่องที่เขาให้ความสนใจหรือสิ่งที่ชอบมากกว่าเรื่องอื่น เช่น ช่วงซ่อมรถจะให้ความสนใจและรับรู้ในเรื่องการซ่อมรถมากกว่าช่วงตัดผม ดังนั้น ความสนใจของแต่ละคนจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลเหล่านั้น

1.4 ประสบการณ์ในอดีต (Experience) มนุษย์มีการรับรู้ที่ดีหรือไม่อย่างไร ประสบการณ์ในอดีตจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ประสบการณ์ที่เคยพบจะทำให้เกิดการรับรู้ได้รวดเร็ว และสามารถตีความหมายได้ถูกต้อง ดังนั้น ประสบการณ์ในอดีต จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคลด้วย

1.5 ความคาดหวัง (Expectations) จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน ซึ่งการคาดหวังดังกล่าวอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ เช่น การคาดหวังว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแล้ว จะได้ทำงานดี เงินเดือนสูง คาดหวังว่าคนที่เป็นครูคงจะใจดีและรักเด็ก ดังนั้น ความคาดหวังจะมีผลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคลด้วย

2. เป้าหมาย (Target) คือสิ่งที่ถูกกำหนดเพื่อรับรู้ว่า สิ่ง que เห็นนั้นคืออะไร ซึ่งเป้าหมายมีองค์ประกอบหลายอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของคน ได้แก่

2.1 ขนาด (Size) ขนาดของสิ่งที่มองเห็น จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ สิ่งที่มีขนาดใหญ่กว่าจะสังเกตเห็นได้ง่ายกว่าสิ่งที่มีขนาดเล็ก ดังนั้น ขนาดที่มีความแตกต่างจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคล

2.2 ความแปลกใหม่ (Novelty) หรือเหตุการณ์ใหม่ที่คนเรายังไม่เคยเห็นหรือไม่เคยมีประสบการณ์ จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลนั้น อาจจะต้องใช้เวลาในการตีความหมายหรือรับรู้สิ่งใหม่เหล่านั้น สำหรับบุคคลที่เคยพบเหตุการณ์นั้นมาแล้ว อาจทำให้เกิดการรับรู้เร็วขึ้น

2.3 เสียง (Sound) ความดังของเสียงย่อมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล สิ่งที่มีเสียงดังกว่า จะทำให้เกิดความสนใจกระตุ้นการรับรู้ สิ่งที่มีเสียงเบาและมีเสียงดังไม่ชัดเจน อาจจะไม่มืผลต่อการรับรู้ของบุคคลได้ เพราะปกติบุคคลจะให้ความสนใจกับสิ่งที่มีเสียงดังกว่า

2.4 ความเคลื่อนไหว (Motion) สิ่งที่ทำให้เคลื่อนไหวไปมา เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจและถูกสังเกตเห็นได้ง่าย ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลด้วย เพราะสิ่งที่เคลื่อนไหวจะเป็นข้อสังเกตในการรับรู้ได้ง่าย

2.5 ภูมิหลัง (Background) ภูมิหลังของแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ บุคคลที่เคยมีภูมิหลังหรือเคยมีประสบการณ์มาแล้ว จะทำให้เกิดการรับรู้ได้เร็วกว่าบุคคลที่ไม่มีภูมิหลังในเรื่องนั้น ๆ

2.6 ความใกล้ชิดกัน (Proximity) หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใกล้ชิดกันจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของมนุษย์ด้วย ถึงแม้ว่าบางครั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใกล้ชิดกัน อาจจะไม่เกี่ยวข้องกันก็ได้ แต่ก็มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล เช่น พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเลิศ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าคนใหม่ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่รับรู้ว่าการแต่งตั้งหัวหน้าครั้งนี้มีผลมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. สถานการณ์ (Situation) หรือสิ่งแวดล้อมในขณะที่พบเห็น เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ สถานการณ์ที่แตกต่างกันอาจทำให้เราเกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ ซึ่งสถานการณ์ที่แตกต่างกันประกอบด้วย

3.1 เวลา (Time) เวลาที่พบเห็นแตกต่างกัน จะมีผลต่อการรับรู้ของมนุษย์ที่แตกต่างกัน เช่น หากพบนกขนาดใหญ่บินผ่านในเวลากลางวันอาจจะรู้สึกเฉย ๆ เพราะรับรู้ว่าเป็นนกธรรมดา แต่ถ้าเห็นนกขนาดใหญ่บินผ่านในเวลากลางคืน อาจจะเกิดความกลัว เพราะอาจจะเกิดการรับรู้ว่ามันไม่ใช่ชนธรรมดา เป็นต้น

3.2 สภาพสังคม (Social setting) สถานการณ์ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีความแตกต่าง จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล เช่น เด็กที่อาศัยอยู่ในชุมชนแออัดที่มียาเสพติดระบาด บุคคลภายนอกอาจมีการรับรู้ว่า เด็กที่อยู่ในกลุ่มติดยาเสพติดจะติดยาเสพติดเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมกลุ่ม แต่ที่จริงอาจไม่เป็นเช่นนั้น

3.3 สภาพงาน (Work settings) สถานการณ์ด้านสภาพงาน อาจมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลได้ เช่น พนักงานขายเป็นงานที่ต้องออกไปพบลูกค้าอยู่บ่อย ๆ บางวันอาจจะขายสินค้าไม่ได้ คนอาจรับรู้ว่าเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย ไม่เหมาะที่จะทำเป็นอาชีพหลัก ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลได้เช่นเดียวกัน

## แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectation)

### ความหมายของความคาดหวัง

ชิษณุกร พรภานุวิทย์ (2540) ได้อธิบายความคาดหวังหมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความด้วยการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่นที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการหรือคาดหวังเอาไว้

สิริวรรณ อัสวกุล (2528) ได้อธิบายว่า ความคาดหวังของมนุษย์เป็นการคิดล่วงหน้าไว้ก่อน ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ แต่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล



2489361830

สุรัชย์ เปรียงตั้ง (2547) ได้สรุปความหมายของความคาดหวังว่า เป็นการคิดล่วงหน้าของบุคคลต่อตนเอง บุคคลอื่น สิ่งของหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และถูกกำหนดด้วยความต้องการและประสบการณ์ส่วนบุคคล

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความคาดหวังคือ การคิด ตีความล่วงหน้าต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้น ซึ่งความแตกต่างของความคาดหวังของแต่ละคน จะถูกกำหนดด้วยความต้องการและประสบการณ์ส่วนบุคคล ซึ่งความคาดหวังนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย

### ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวัง

ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังมี 3 ประการ ได้แก่ (พัชรี มหาลาก, 2538)

1. ลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิด ความต้องการของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน
2. ความยากง่ายของงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้น ๆ กล่าวได้ว่าถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม จะกำหนดความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้สูงกว่าความสามารถจริง
3. การประเมินความเป็นไปได้ เนื่องจากความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ จะเป็นการประเมินค่า โดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกันก็อาจแตกต่างกันได้ด้วย ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ การให้คุณค่าแก่สิ่งนั้น ๆ ของแต่ละบุคคล

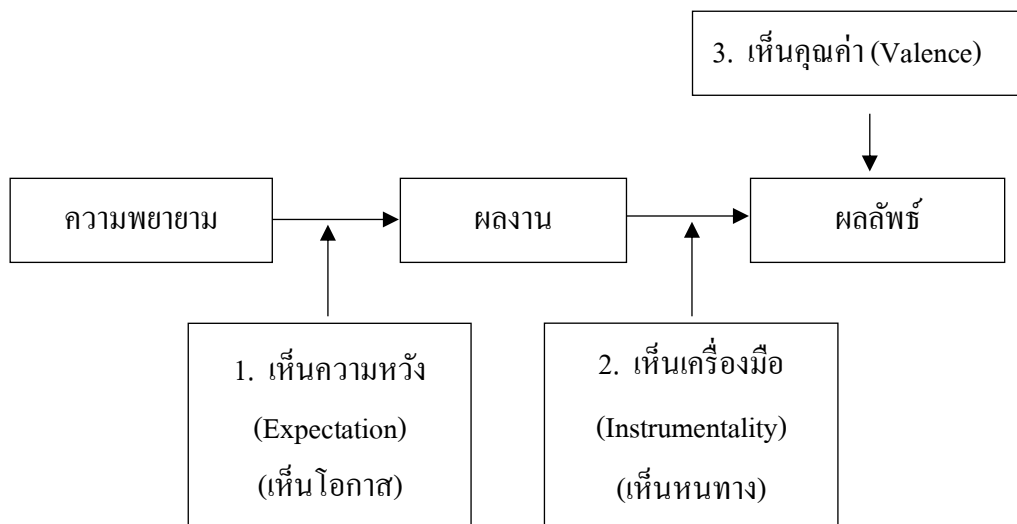
### ทฤษฎีความคาดหวัง

Vroom (อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) กล่าวว่า คนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็ต่อเมื่อมีความหวัง หรือเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ส่วนดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) คือ เห็นโอกาสความเป็นไปได้ มีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานว่า ถ้าสามารถเพิ่มความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ ดังนั้น คนเราก็จะเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น
2. มีเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality) คือ เห็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างที่ต้องการ นั่นคือเห็นความเป็นไปได้ที่ผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลรางวัลบางสิ่งบางอย่างจากองค์การ



3. การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) คือ ผลลัพธ์หรือรางวัลนั้นตรงกับเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่ต้องการคุณค่าของรางวัลนั้น จะมีค่าเท่าไรขึ้นอยู่กับการประมาณค่าของบุคคล ของคน ๆ นั้น



ภาพที่ 5 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2552)

## ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด

### ข้อมูลทั่วไปบริษัท

บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทในเครือของกลุ่มบริษัท อาซิโมริ ประเทศญี่ปุ่น ได้เริ่มเข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ภายใต้ชื่อ บริษัท เค พี เอ็น อาซิโมริ จำกัด ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยเริ่มธุรกิจในการ ประกอบชุดเข็มขัดนิรภัย (Seat belt) ส่งให้กับลูกค้าทั้งในและต่างประเทศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการย้ายโรงงานการผลิตมาตั้งที่นิคมอุตสาหกรรมเวลส์โกรว์ ตำบลบางวัว อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมทั้งได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด และได้มีการเริ่มผลิต ผลิตภัณฑ์ถุงลมนิรภัย (Airbag) รวมถึงฉากกันสัมภาระ (Toneau cover) และม่านบังแดดระบบไฟฟ้า (Electric sunshade) โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก สำนักงานส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพชิ้นส่วน ยานยนต์ IATF 16949:2016, ระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2015, ระบบบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001:2007



249361830

บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการแบ่งระดับการทำงานของสมาชิกในองค์กร ออกเป็น 16 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับ 1-2 คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ (2) ระดับ 3-8 คือ หัวหน้างาน ระดับปฏิบัติการ วิศวกรและหัวหน้าแผนก (3) ระดับ 9-12 คือ ผู้จัดการแผนกและผู้จัดการฝ่าย (4) ระดับ 13-16 คือ ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ รองผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการทั่วไป รองกรรมการ ผู้จัดการและกรรมการผู้จัดการ โดยโครงสร้างการบริหารสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ (1) ส่วนการผลิต ได้แก่ ฝ่ายผลิตทั้งหมด มีพนักงานจำนวน 917 คน (2) ส่วนงานสนับสนุน ได้แก่ ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายคุณภาพ ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายวิศวกรรมและฝ่ายวางแผนการผลิต มีพนักงานจำนวน 195 คน (3) ส่วนงานบริหาร ได้แก่ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายขาย ฝ่ายจัดซื้อ รวมถึงผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป จำนวน 105 คน รวมมีพนักงานจำนวนทั้งหมด 1,217 คน (ข้อมูลฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2561)

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ

บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจไว้ว่า “เป็นผู้นำนวัตกรรมด้านเทคนิคความปลอดภัยและการสร้างกิจกรรมใหม่ เป็นบริษัทเล็ก ๆ แต่ยอดเยี่ยม” และกำหนดพันธกิจในการดำเนินการคือ “ให้ความช่วยเหลือสังคมโดยให้ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายและความภูมิใจ”

### ค่านิยม

บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่านิยมองค์กร 3 ประการ ได้แก่

1. Trust คือ มุ่งมั่นในการดำเนินการขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจสูงสุดไม่ว่าจะเป็นลูกค้าหรือพนักงานในองค์กร
2. Good communication มุ่งมั่นในการรักษาบรรยากาศขององค์กร บนพื้นฐานของความสามัคคีและการสื่อสารที่ดี ไม่ว่าจะเป็นลูกค้าหรือพนักงานในองค์กร
3. Enterprising spirit มีส่วนร่วมกับสังคมผ่านทางการดำเนินการทางธุรกิจ ด้วยความคิดสร้างสรรค์และกล้าได้กล้าเสียในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลง อันนำไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น



2439361830



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล โปะชะเรือง (2554) ได้ทำการศึกษาแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) (3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) (4) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานในสังกัดส่วนงานของภาคขายและบริการภูมิภาคที่ 4 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) รวมจำนวนประชากร 1,660 คน ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิจัยคือ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-45 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ 45,001 บาทขึ้นไป ตำแหน่งงานในระดับ 7 ประสบการณ์ทำงาน 21-25 ปี ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับที่สูง (2) ความแตกต่างของเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่างกัน ส่วนสถานภาพและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน

วัชรวิทย์ เปี่ยมใส (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานที่บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดขึ้นภายใต้ชื่อ “THAI spirit” อันประกอบไปด้วย Teamwork (ทัศนคติในการทำงานเป็นทีม) Happiness (ความสุขในการทำงาน) Awakening (ความกระตือรือร้นในการทำงาน) Inspiration (แรงบันดาลใจในการทำงาน) (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลในด้านการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และสายงานกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 2,848 คน ซึ่งแบ่งเป็น 4 สายงานคือ สายการพาณิชย์ สายการเงินและการบัญชี สายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป สำนักงานเลขานุการบริษัท สำนักงานตรวจสอบภายในและสารสนเทศ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร Taro Yamane ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 315



249361830



ตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 สายงาน ตามสายงานของประชากร ทำการคำนวณหาสัดส่วนในแต่ละสายงาน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) สุ่มเลือกชื่อพนักงานในแต่ละสายงานแบบแทนที่ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงานระหว่าง 11-20 ปี ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน ปฏิบัติงานในสายงานการเงินและการบัญชี พนักงานกลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่างกัน

ประจักษ์ รัตนัยพุกภัย (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โจตัน พาวเดอร์ โค้ทติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย (1) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โจตัน พาวเดอร์ โค้ทติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันขององค์การกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานของบริษัท โจตัน พาวเดอร์ โค้ทติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวน 75 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ใช้สถิติในการวิจัยคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษา (1) พนักงานของบริษัท โจตัน พาวเดอร์ โค้ทติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานของบริษัท โจตัน พาวเดอร์ โค้ทติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (3) ความแตกต่างของเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่งงาน ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ชุมพล บุญเยี่ยม (2551) ได้ทำการศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผล

ต่อระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 2,217 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 ตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิสัดส่วนเท่ากัน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ f-test กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 40-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุงาน 1-10 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การพบว่า (1) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (2) ความแตกต่างของเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

เสถียร สุทธิ (2550) ได้ทำการศึกษาปัญหาพิเศษเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) คลังปิโตรเลียมศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) คลังปิโตรเลียมศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) คลังปิโตรเลียมศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ลักษณะงานที่ทำ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) คลังปิโตรเลียมศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ลักษณะงานที่ทำเป็นลักษณะปฏิบัติการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 21-25 ปี ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) คลังปิโตรเลียมศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ลักษณะงานที่ทำและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่ามีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกแบบในภาพรวมในระดับมาก

ขวัญใจ เกียรติสุวรรณ (2551) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย (1) เพื่อศึกษา

ระดับการรับรู้ของพนักงานบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) เฉพาะสายงานวิศวกรรมและปฏิบัติการ คาวเทียม ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในสายงานวิศวกรรม และปฏิบัติการคาวเทียมบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) ระดับ PG 4-12 จำนวน 85 คน โดยใช้ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองจากการศึกษาค้นคว้า ตรวจสอบเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า ระดับตำแหน่งงานระดับ PG 7-8 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานในสายงานวิศวกรรมและปฏิบัติการคาวเทียมบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรใน 9 ด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การทุ่มเทให้เต็มที่ในการทำงาน เป็นทีม ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การบรรลุผลสำเร็จ การให้ความสำคัญที่ลูกค้า ความคิด สร้างสรรค์ การสื่อสารให้สำเร็จ การทำงานตามกฎระเบียบมีเหตุผล ความมีไหวพริบในธุรกิจ (2) เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและระดับตำแหน่งงานพบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของ พนักงานไม่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549) ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ (1) เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะ ส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะกับระดับการรับรู้ของวัฒนธรรมองค์กร (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับระดับ ความผูกพันต่อองค์กร (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน สวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane จำนวน 382 คน ใช้วิธีการสุ่ม



249361830

อย่างง่าย (Simple random sampling) สถิติในการวิจัยคือ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาในระดับปวช./ มัธยมศึกษาปีที่ 6 สถานภาพโสด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี ผลการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การพบว่า (1) พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับค่อนข้างสูง (2) พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะที่เพศ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

พิจิก พรหมแก้ว (2547) ได้ทำการศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) (3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน สายการผลิตปูนซีเมนต์ (สำนักงานสระบุรี) และพนักงานสายการสนับสนุน (สำนักงาน กรุงเทพมหานคร) จำนวนประมาณ 1,700 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ t-test และ f-test กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ ระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์การอยู่ในช่วง 5-10 ปี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาเกี่ยวกับรับรู้วัฒนธรรมองค์การพบว่า (1) พนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีระดับสูงสุด (2) ความแตกต่างของเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์การ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน



2439361830

สรุปการทบทวนแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
 จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ สามารถสรุปรูปแบบ/ มิติ  
 ของวัฒนธรรมองค์การและแนวคิดที่ใช้ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางสรุปแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	รูปแบบ/ มิติของวัฒนธรรมองค์การ	แนวคิดที่ใช้
ประจักษ์ รัตนัยพฤกษ์ (2551)	1. ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ 2. ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 3. ด้านความเป็นปัจเจกนิยม 4. ด้านความเป็นกลุ่มนิยม 5. ด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง	Hofstede (1991) อ้างถึงใน ประจักษ์ รัตนัยพฤกษ์, 2551)
ชุมพล บุญเยี่ยม (2551)	1. ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ 2. ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 3. ด้านความเป็นปัจเจกนิยม 4. ด้านความเป็นกลุ่มนิยม 5. ด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง	Hofstede (1991) อ้างถึงใน ชุมพล บุญเยี่ยม, 2551)
สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549)	1. ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ 2. ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 3. ด้านความเป็นปัจเจกนิยม 4. ด้านความเป็นกลุ่มนิยม 5. ด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง	Hofstede (1991) อ้างถึงใน สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์, 2549)
พิจิก พรหมแก้ว (2547)	1. ด้านงาน 2. ด้านกลุ่ม 3. ด้านบุคคล	ธงชัย สันติวงษ์ (2535) อ้างถึงใน พิจิก พรหมแก้ว, 2547)



2493611830

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	รูปแบบ/ มิติของวัฒนธรรมองค์การ	แนวคิดที่ใช้
เสถียร สุทธิ (2550)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร</li> <li>2. วัฒนธรรมการปรับตัว</li> <li>3. วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ</li> <li>4. วัฒนธรรมแบบราชการ</li> </ol>	Draft (2004 อ้างถึงใน เสถียร สุทธิ, 2550)
นฤมล โพชะเรือง (2554)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลูกค้าสำคัญที่สุด</li> <li>2. คุณภาพระดับสากล</li> <li>3. สร้างสรรค์สิ่งใหม่</li> <li>4. ตอบสนองอย่างรวดเร็ว</li> <li>5. ริเริ่มและพัฒนาตนเอง</li> <li>6. ทำงานร่วมกันเพื่อองค์กร</li> <li>7. รับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร</li> <li>8. ซื่อสัตย์และโปร่งใส</li> </ol>	ค่านิยมของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
วัชรโรทัย เปี่ยมใส (2552)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การทำงานเป็นทีม</li> <li>2. ความสุขในการทำงาน</li> <li>3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน</li> <li>4. แรงบันดาลใจในการทำงาน</li> </ol>	ค่านิยม THAI sprit ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ขวัญใจ เจียรกสุวรรณ (2551)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การทำงานเป็นทีม</li> <li>2. การทุ่มเทให้เต็มที่</li> <li>3. การบรรลุความสำเร็จ</li> <li>4. การสื่อสารให้สำเร็จ</li> <li>5. การทำงานตามกฎระเบียบ มีเหตุผล</li> <li>6. การเน้นความสำคัญที่ลูกค้า</li> <li>7. ความมีไหวพริบทางธุรกิจ</li> <li>8. ความคิดสร้างสรรค์</li> <li>9. ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง</li> </ol>	ค่านิยมของบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน)



249361830

BUU-IThesis 59930129 Independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางที่ 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดที่มีการนำมาใช้ในงานวิจัยได้ดังนี้ แนวคิดของ Hofstede (1991 อ้างถึงใน ชุมพล บุญเยี่ยม, 2551) แบ่งมิติของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ (1) ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (2) ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (3) ด้านความเป็นปัจเจกนิยม (4) ด้านความเป็นกลุ่มนิยม (5) ด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง แนวคิดของ Draft (2004 อ้างถึงใน เสถียร สุทธิ, 2550) แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ (1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (2) วัฒนธรรมการปรับตัว (3) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (4) วัฒนธรรมแบบราชการ ชงชัย สันติวงษ์ (2535 อ้างถึงใน พิชิต พรหมแก้ว, 2547) ได้กำหนดการพิจารณาวัฒนธรรมองค์การเป็น 3 ด้านคือ (1) ด้านงาน (2) ด้านกลุ่ม (3) ด้านบุคคล

แนวคิดภายในที่ได้กำหนดขึ้นเองตามความเหมาะสมขององค์การ ได้แก่ ค่านิยม THAI sprit ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ทำการกำหนดวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีม (2) ความสุขในการทำงาน (3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (4) แรงบันดาลใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 8 ลักษณะ ได้แก่ (1) ลูกค้าสำคัญที่สุด (2) คุณภาพระดับสากล (3) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (4) ตอบสนองอย่างรวดเร็ว (5) ริเริ่มและพัฒนาตนเอง (6) ทำงานร่วมกันเพื่อองค์กร (7) รับผิดชอบต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กร (8) ซื่อสัตย์และโปร่งใส ค่านิยมของบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 9 ลักษณะคือ (1) การทำงานเป็นทีม (2) การทุ่มเทให้เต็มที่ (3) การบรรลุความสำเร็จ (4) การสื่อสารให้สำเร็จ (5) การทำงานตามกฎระเบียบ มีเหตุผล (6) การเน้นความสำคัญที่ลูกค้า (7) ความมีไหวพริบทางธุรกิจ (8) ความคิดสร้างสรรค์ (9) ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์แนวคิดของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ประกอบกับบริบทของบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาวิจัยเลือกแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การของ Draft มาใช้ในการศึกษาการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานของบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด



2439361830

## สรุปตัวแปรอิสระจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 3 สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับการรับรู้และคาดหวังวัฒนธรรมองค์การ

	สมมติ	ผล	แบบ	ม	น	น	น	น
นฤมล โพชะเรือง (2554)	✓*	✓*	✓*	✓	✓*	✓	✓*	
วัชรโรทัย เปี่ยมใส (2552)	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*	✓	✓*
ประจักษ์ ชนานัยพุกภัย (2551)	✓				✓	✓		
ชุมพล บุญเอี่ยม (2551)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
เสถียร สุทธิ (2550)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
ขวัญใจ เจียรักสุวรรณ (2551)	✓	✓	✓		✓	✓		
สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549)	✓	✓*	✓	✓*	✓			
พิจิก พรหมแก้ว (2547)	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*	

\* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 สามารถสรุปตัวแปรอิสระที่มีลักษณะสัมพันธ์กับการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด และนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ในส่วนของตัวแปรเพศ เมื่อพิจารณาจากบริบทขององค์กรที่มีอัตราส่วนของพนักงานหญิง 85% ต่อพนักงานชาย 15% ซึ่งทำให้ไม่สามารถวัดค่าความแตกต่างของตัวแปรนี้ได้ จึงไม่นำตัวแปรนี้มาทำการศึกษา



249361830

BUU-IThesis 59930129 Independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135



ตารางที่ 4 ที่มาของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	แหล่งอ้างอิง
อายุ	นฤมล โปชะเรือง (2554), วัชโรทัย เปี่ยมไส (2552), ชุมพล บุญเยี่ยม (2551), เสถียร สุทธิ (2550), ขวัญใจ เจียรักสุวรรณ (2551), สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549), พิจิก พรหมแก้ว (2547)
ระดับการศึกษา	นฤมล โปชะเรือง (2554), วัชโรทัย เปี่ยมไส (2552), ชุมพล บุญเยี่ยม (2551), เสถียร สุทธิ (2550), ขวัญใจ เจียรักสุวรรณ (2551), สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549), พิจิก พรหมแก้ว (2547)
สถานภาพสมรส	นฤมล โปชะเรือง (2554), วัชโรทัย เปี่ยมไส (2552), ชุมพล บุญเยี่ยม (2551), เสถียร สุทธิ (2550), สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549), พิจิก พรหมแก้ว (2547)
ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร	นฤมล โปชะเรือง (2554), วัชโรทัย เปี่ยมไส (2552), ประจักษ์ รัตนชัยพุกษ์ (2551), ชุมพล บุญเยี่ยม (2551), เสถียร สุทธิ (2550), ขวัญใจ เจียรักสุวรรณ (2551), สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549), พิจิก พรหมแก้ว (2547)

### การกำหนดสมมติฐานการวิจัยและที่มาของสมมติฐานของงานวิจัย

#### 1. ตัวแปรอายุ

จากการทบทวนงานวิจัยของนฤมล โปชะเรือง (2554) พบว่า ผู้บริหารและพนักงานในสังกัดส่วนงานของภาคขายและบริการภูมิภาคที่ 4 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน งานวิจัยของวัชโรทัย เปี่ยมไส (2552) พบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน งานวิจัยของสมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน งานวิจัยของพิจิก พรหมแก้ว (2547) พบว่า พนักงานของบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) สายการผลิตปูนซีเมนต์ (สำนักงานสระบุรี) และสายการสนับสนุน (สำนักงานกรุงเทพมหานคร) ที่มีอายุแตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ส่วนงานวิจัยของชุมพล บุญเยี่ยม (2551) พบว่า พนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของขวัญใจ เกียรติสุวรรณ (2551) พบว่า พนักงานในสำนักงานวิศวกรรมและปฏิบัติการ ดาวเทียมบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน”

## 2. ตัวแปรระดับการศึกษา

จากการทบทวนงานวิจัยของนฤมล โภชะเรือง (2554) พบว่า ผู้บริหารและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานของภาคขายและบริการภูมิภาคที่ 4 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน งานวิจัยของวัชรโรทัย เปี่ยมใส (2552) พบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน งานวิจัยของพิจิก พรหมแก้ว (2547) พบว่า พนักงานของบริษัท ปูนซิเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) สายการผลิตปูนซิเมนต์ (สำนักงานสระบุรี) และสายการสนับสนุน (สำนักงาน กรุงเทพมหานคร) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ส่วนงานวิจัยของชุมพล บุญเยี่ยม (2551) พบว่า พนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของขวัญใจ เกียรติสุวรรณ (2551) พบว่า พนักงานในสำนักงาน วิศวกรรมและปฏิบัติการดาวเทียมบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของสมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน”

## 3. ตัวแปรสถานภาพสมรส

จากการทบทวนงานวิจัยของนฤมล โภชะเรือง (2554) พบว่า ผู้บริหารและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานของภาคขายและบริการภูมิภาคที่ 4 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน งานวิจัยของวัชรโรทัย เปี่ยมใส (2552) พบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน งานวิจัยของสมศักดิ์



249361830

ภคพงศ์พันธุ์ (2549) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน งานวิจัยของพิจิก พรหมแก้ว (2547) พบว่า พนักงานของบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) สายการผลิตปูนซีเมนต์ (สำนักงานสระบุรี) และสายการสนับสนุน (สำนักงานกรุงเทพมหานคร) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ส่วนงานวิจัยของชุมพล บุญเอี่ยม (2551) พบว่า พนักงานของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน”

#### 4. ตัวแปรระยะเวลาในการทำงานในองค์การ

จากการทบทวนงานวิจัยของนฤมล โพชะเรือง (2554) พบว่า ผู้บริหารและพนักงานในสังกัดส่วนงานของภาคขายและบริการภูมิภาคที่ 4 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน งานวิจัยของวัชโรทัย เปี่ยมใส (2552) พบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์การต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน งานวิจัยของพิจิก พรหมแก้ว (2547) พบว่า พนักงานของบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) สายการผลิตปูนซีเมนต์ (สำนักงานสระบุรี) และสายการสนับสนุน (สำนักงานกรุงเทพมหานคร) ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์การแตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ส่วนงานวิจัยของประจักษ์ รัตนชัยพฤกษ์ (2551) พบว่า พนักงานของบริษัท ใจตัน พาวเดอร์ ไลท์ติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์การต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของชุมพล บุญเอี่ยม (2551) พบว่า พนักงานของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์การแตกต่างกัน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของขวัญใจ เจียรักสุวรรณ (2551) พบว่า พนักงานในส่วนงานวิศวกรรมและปฏิบัติการดาวเทียมบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของสมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน”



249361830

BUU-IThesis 59930129 independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนการผลิต จำนวน 917 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนการผลิต จำนวน 274 คนซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้จากตารางการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

การเลือกตัวอย่างประชากรในการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 8 ชั้นภูมิตามหน่วยงาน จากนั้นคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional to size) สำหรับสูตรในการคำนวณคือ

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานได้ดังนี้

ตารางที่ 5 การกำหนดขนาดตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากรทั้งหมด (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
หน่วยงาน Air bag	112	33
หน่วยงาน Curtain airbag	226	68
หน่วยงานสนับสนุน F.1	48	14
หน่วยงาน Sub assembly	88	26
หน่วยงาน Assembly	296	89
หน่วยงาน Buckle	23	7
หน่วยงาน Interior part	60	18
หน่วยงานสนับสนุน F.2	64	19
รวม	917	274

หลังจากที่ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน ดังตารางที่ 5 แล้ว ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากแบบไม่แทนที่ จาครหัสของพนักงานของแต่ละหน่วยงานจนครบ 274 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเองโดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งได้เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามแบบเลือกตอบแบบหลายตัวเลือกจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงานในบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน แบบเลือกตอบตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ใช้แนวคิดของ Daft (2013) ในการแบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ (1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (3) วัฒนธรรมแบบราชการ (4) วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีการกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การ

ระดับ	คะแนน
ไม่รับรู้/ ไม่คาดหวัง	1
รับรู้/ คาดหวังระดับน้อย	2
รับรู้/ คาดหวังระดับปานกลาง	3
รับรู้/ คาดหวังระดับค่อนข้างมาก	4
รับรู้/ คาดหวังระดับมาก	5

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และความคาดหวังของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีวิธีในการสร้างข้อคำถามดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แนวทางการสร้างข้อคำถามในเครื่องมือการวิจัย

รูปแบบของวัฒนธรรม	นิยามศัพท์/ คำสำคัญ	ข้อคำถาม
วัฒนธรรมแบบเครือญาติ	มุ่งเน้นความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความร่วมมือกัน การรักษาข้อตกลงหรือสัญญา ความยุติธรรม ความเสมอภาคและการทำงานเป็นทีม	1-6
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	มุ่งเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริม ในการค้นคว้าทดลอง ความกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ มีความเป็นอิสระ เน้นการ ตอบสนองลูกค้า กระจือรื้อร้อน สามารถ ปรับเปลี่ยนการทำงานตามความเหมาะสม	7-13



249361830

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

รูปแบบของวัฒนธรรม	นิยามศัพท์/ คำสำคัญ	ข้อคำถาม
วัฒนธรรมแบบราชการ	มุ่งเน้นเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับ การประหยัด เน้นความเป็นทางการ ความมีเหตุผล ความเคารพ เชื่อฟัง มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน และไม่ค่อย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	14-20
วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้น ความสำเร็จ	มุ่งเน้นการแข่งขันในการทำงาน ปฏิบัติการใน เชิงรุก ขยันขันแข็ง มุ่งมั่นในการทำงาน ทำงาน ให้สำเร็จทำให้ดีที่สุด มุ่งไปสู่ชัยชนะ มีการรับรู้ เป้าหมายและมุ่งให้ประสบความสำเร็จ	21-25

หลังจากที่ได้สร้างข้อคำถามแล้ว นำไปให้ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง  
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย รวมถึงการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม แล้วผู้วิจัย  
นำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของที่ปรึกษาส่งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน  
ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ  
วัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) โดยกำหนดคะแนนค่า IOC ในแต่ละข้อคำถาม  
ต้องไม่น้อยกว่า 0.5 รวมถึงการให้คำแนะนำในการปรับสำนวนภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจน  
เข้าใจง่าย เหมาะสมและสมบูรณ์อีกครั้ง

4. ยื่นขอรับการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม  
การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพิจารณาหลักการ  
ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรีและสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย  
รวมถึงการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ตลอดจน  
การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษา โดยได้รับความ  
เห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย หมายเลขรับรอง 84-2561 เมื่อวันที่  
4 มิถุนายน พ.ศ. 2561



5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานแผนกประกันคุณภาพ บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.943 และแบบสอบถามความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.918

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการกำหนดรายชื่อของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากตารางที่ 5
2. ร้องขอไปยังผู้จัดการฝ่ายผลิตบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยส่งรายชื่อที่ได้กำหนดไว้ให้กับผู้จัดการฝ่ายผลิตทำการกำหนดกลุ่มและจัดเวลาตามความเหมาะสมเพื่อเข้าร่วมให้ความคิดเห็นการวิจัย
3. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับกลุ่มพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการ หากพนักงานตกลงจึงแจกแบบสอบถามในการวิจัยและรอรับกลับคืน โดยแบบสอบถามที่แจกออกไปจำนวน 274 ชุด ได้รับคืนมา มีความสมบูรณ์จำนวน 274 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100
4. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2561

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) ที่นำมาบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) ที่นำมาบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)



249361830

BUU-1Thesis 59930129 Independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135

3. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistic) ที่นำมาใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ One-way ANOVA, Brown-forsythe และ Welch โดยที่ก่อนการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจะทดสอบการกระจายของตัวแปรตามในแต่ละกลุ่มของตัวแปรอิสระ จะต้องเป็นแบบโค้งปกติ (Normality) โดยใช้กราฟ Box plot พิจารณาค่าที่มีการกระจายผิดปกติ (Outlier) ออก โดยใช้เกณฑ์  $Q1-1.5IQR$  และ  $Q3+1.5IQR$  (เจริญ ทรัพย์เสรี, 2010) เพื่อป้องกันความผิดพลาดของการวิเคราะห์ข้อมูล

### เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับ โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1981)

4.21-5.00 หมายถึง การรับรู้/ ความคาดหวังระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง การรับรู้/ ความคาดหวังระดับมาก

2.61-3.40 หมายถึง การรับรู้/ ความคาดหวังระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง การรับรู้/ ความคาดหวังระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง การรับรู้/ ความคาดหวังระดับน้อยที่สุด



2493611830

## บทที่ 4

### ผลการการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามจากประชากรคือพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนการผลิตจำนวน 914 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิแบบสัดส่วนเท่ากันจำนวน 274 คน การนำเสนอข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ

(ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ

(ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 274)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	23	8.39
หญิง	251	91.61
อายุ		
18-25 ปี	15	5.47
26-35 ปี	147	53.65
36-45 ปี	105	38.32
46-55 ปี	7	2.55



2439361830

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	130	47.45
สมรส	135	49.27
หม้าย/ หย่าร้าง	9	3.28
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	36	13.14
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	182	66.42
อนุปริญญา/ ปวส.	45	16.42
ปริญญาตรีและสูงกว่า	11	4.01
อายุการทำงานในบริษัท		
ไม่เกิน 5 ปี	44	16.06
6-10 ปี	146	53.28
11-15 ปี	68	24.82
16-20 ปี	11	4.01
มากกว่า 20 ปี	5	1.82

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.61 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.65 รองลงมามีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.32 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.27 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.45 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 66.42 รองลงมามีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.42 และมากกว่าครึ่งมีอายุการทำงานอยู่ในระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.28 รองลงมามีอายุการทำงานอยู่ในระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.82

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 9 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด (n = 274)

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	3.43	0.62	มาก	3
วัฒนธรรมปรับตัว	3.09	0.67	ปานกลาง	4
วัฒนธรรมแบบราชการ	3.56	0.63	มาก	2
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จ	3.67	0.62	มาก	1
รวม	3.44	0.55	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การพบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จมากที่สุด มีการรับรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ,  $SD = 0.62$ ) รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบราชการ มีการรับรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.63$ ) ตามลำดับ การรับรู้วัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด (n = 274)

วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่รับรู้			
1. พนักงานบริษัท ๆ ให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี	26 (9.49)	111 (40.51)	113 (41.24)	21 (7.66)	3 (1.09)	3.50	0.81	มาก
2. พนักงานบริษัท ๆ ให้ความร่วมมือกัน ทั้งในการทำงานตามหน้าที่หลัก และกิจกรรมพิเศษที่บริษัทจัดขึ้น	25 (9.12)	102 (37.23)	115 (41.97)	32 (11.68)	-	3.44	0.82	มาก



2439361830

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่รับรู้			
3. พนักงานบริษัท ฯ ให้ความสำคัญกับการรักษาสัญญาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่ได้ให้ไว้กับบริษัทอย่างเคร่งครัด	47 (17.15)	112 (40.88)	97 (35.40)	16 (5.84)	2 (0.73)	3.68	0.85	มาก
4. พนักงานในบริษัท ฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผลงานออกมาดีและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	35 (12.77)	116 (42.34)	104 (37.96)	18 (6.57)	1 (0.36)	3.61	0.81	มาก
5. พนักงานในบริษัท ฯ ยึดถือหลักความเสมอภาคของบุคคลในการทำงาน	13 (4.74)	80 (29.20)	117 (42.70)	58 (21.17)	6 (2.19)	3.13	0.88	ปานกลาง
6. พนักงานบริษัท ฯ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน เสมือนดังญาติพี่น้อง	23 (8.39)	82 (29.93)	114 (41.61)	50 (18.25)	5 (1.82)	3.25	0.91	ปานกลาง
	รวม					3.43	0.62	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการรับรู้สูงสุดของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายคือ พนักงานให้ความสำคัญกับการรักษาสัญญาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่ให้ไว้กับบริษัทอย่างเคร่งครัด โดยมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.85$ ) รองลงมาคือ พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผลงานออกมาดีและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = 0.81$ )

ตารางที่ 11 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย)  
จำกัด (n = 274)

วัฒนธรรมแบบปรับตัว	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่รับรู้			
7. พนักงานบริษัท ฯ มีการนำเสนอวิธีและแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ	15 (5.47)	55 (20.07)	118 (43.07)	71 (25.91)	15 (5.47)	2.94	0.95	ปานกลาง
8. พนักงานบริษัท ฯ ได้รับการส่งเสริมให้มีการค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	12 (4.38)	56 (20.44)	119 (43.43)	71 (25.91)	16 (5.84)	2.92	0.93	ปานกลาง
9. พนักงานในบริษัท ฯ มีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเอง	7 (2.55)	48 (17.52)	96 (35.04)	75 (27.37)	48 (17.52)	2.60	1.05	น้อย
10. พนักงานในบริษัท ฯ สามารถปรับตัว และเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	19 (6.93)	83 (30.29)	124 (45.26)	44 (16.06)	4 (1.46)	3.25	0.86	ปานกลาง
11. พนักงานบริษัท ฯ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า	23 (8.39)	106 (38.69)	117 (42.70)	27 (9.85)	1 (0.36)	3.45	0.80	มาก
12. พนักงานบริษัท ฯ มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	36 (13.14)	109 (39.78)	91 (33.21)	32 (11.68)	6 (2.19)	3.50	0.94	มาก
13. พนักงานบริษัท ฯ มีความกล้าที่จะเสี่ยงทดลองหรือทำสิ่งใหม่ ๆ หลังจากประเมินแล้วว่าสิ่งนั้นสร้างคุณค่าให้กับบริษัท	10 (3.65)	66 (24.09)	109 (39.78)	74 (27.01)	15 (5.47)	2.93	0.94	ปานกลาง
	รวม					3.09	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = 0.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการรับรู้สูงสุดของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวคือ พนักงานมีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ,

SD = 0.94) รองลงมาคือ พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ , SD = 0.80)

ตารางที่ 12 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด (n = 274)

วัฒนธรรมแบบราชการ	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่รับรู้			
14. พนักงานบริษัท ฯ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท	52 (18.98)	131 (47.81)	67 (24.45)	23 (8.39)	1 (0.36)	3.77	0.87	มาก
15. พนักงานบริษัท ฯ ใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น ปากกา ดินสอ อย่างประหยัดและคุ้มค่า	85 (31.02)	91 (33.21)	76 (27.74)	19 (6.93)	3 (1.09)	3.86	0.97	มาก
16. พนักงานในบริษัท ฯ ได้รับการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน	43 (15.65)	107 (39.05)	98 (35.77)	25 (9.12)	1 (0.36)	3.61	0.87	มาก
17. พนักงานในบริษัท ฯ ทำงานโดยยึดหลักเหตุผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการเสมอ	28 (10.22)	87 (31.75)	121 (44.16)	35 (12.77)	3 (1.09)	3.37	0.87	ปานกลาง
18. พนักงานในบริษัท ฯ ให้ความสำคัญและเชื่อฟังหัวหน้าตามสายงาน	48 (17.52)	122 (44.53)	78 (28.47)	25 (9.12)	1 (0.36)	3.70	0.88	มาก
19. พนักงานบริษัท ฯ จะเน้นความเป็นทางการ เป็นพิธีการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบริษัท	20 (7.30)	72 (26.28)	132 (48.18)	47 (17.15)	3 (1.09)	3.22	0.85	ปานกลาง
20. พนักงานบริษัท ฯ ไม่เห็นด้วยหากจะมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานบ่อย ๆ	47 (17.15)	71 (25.91)	113 (41.24)	36 (13.14)	7 (2.55)	3.42	1.00	มาก
	รวม					3.56	0.63	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , SD = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการรับรู้สูงสุดของวัฒนธรรมแบบราชการคือ พนักงานใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น ปากกา ดินสอ อย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , SD = 0.97) รองลงมา



คือ พนักงานยินดีให้ความร่วมมือในการทำตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท มีการรับรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 0.80$ )

ตารางที่ 13 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ( $n = 274$ )

วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่รับรู้			
21. พนักงานในบริษัท ฯ มีการแข่งขันการทำงานภายในสายงานของตนเอง เพื่อให้ได้การประเมินผลงานอยู่ในระดับที่ดีที่สุด	20 (7.30)	56 (20.44)	134 (48.91)	56 (20.44)	8 (2.92)	3.09	0.90	ปานกลาง
22. พนักงานในบริษัท ฯ มีการทำงานในลักษณะเชิงป้องกันและปรับปรุงให้ดีขึ้น มากกว่าการแก้ไขหลังจากที่เกิดปัญหาแล้ว	21 (7.66)	99 (36.13)	111 (40.51)	39 (14.23)	4 (1.46)	3.34	0.87	ปานกลาง
23. พนักงานในบริษัท ฯ ตั้งใจทำงานเพื่อให้ผลของงานออกมามีดีที่สุด	72 (25.28)	120 (43.80)	76 (27.74)	6 (2.19)	-	3.94	0.79	มาก
24. พนักงานในบริษัท ฯ มีการให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายของงานที่กำหนด	97 (35.40)	107 (39.05)	62 (22.63)	8 (2.92)	-	4.07	0.83	มาก
25. พนักงานบริษัท ฯ ทราบดีและเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของบริษัท และพร้อมจะร่วมมือทำให้สำเร็จ	68 (24.82)	129 (47.08)	68 (24.82)	9 (3.28)	-	3.93	0.79	มาก
รวม						3.67	0.62	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการรับรู้สูงสุดของวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จคือ พนักงานมีการให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายของงานที่กำหนด มีการรับรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.83$ ) รองลงมาคือ พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อให้ผลของงานออกมามีดีที่สุด มีการรับรู้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.79$ )

### ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 14 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด  
(n = 274)

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.30	0.57	มากที่สุด	2
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.08	0.63	มาก	4
วัฒนธรรมแบบราชการ	4.23	0.56	มากที่สุด	3
วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.31	0.59	มากที่สุด	1
รวม	4.23	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , SD = 0.52) เมื่อพิจารณารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การพบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมากที่สุด มีระดับความคาดหวังในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , SD = 0.59) รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , SD = 0.57) ความคาดหวังของวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด (n = 274)

วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่คาดหวัง			
1. พนักงานบริษัท ฯ ให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี	137 (50.00)	106 (38.69)	22 (8.03)	8 (2.92)	1 (0.36)	4.35	0.78	มากที่สุด



249361830

BUU-IThesis 59930129 Independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135

ตารางที่ 15 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่คาดหวัง			
2. พนักงานบริษัท ฯ ให้ความร่วมมือกันทั้งในการทำงานตามหน้าที่หลักและและกิจกรรมพิเศษที่บริษัทจัดขึ้น	107 (39.05)	126 (45.99)	40 (14.60)	1 (0.36)	-	4.24	0.71	มากที่สุด
3. พนักงานบริษัท ฯ ให้ความสำคัญกับการรักษาสัญญาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่ได้ให้ไว้กับบริษัทอย่างเคร่งครัด	125 (45.62)	129 (47.08)	19 (6.39)	-	1 (0.36)	4.38	0.65	มากที่สุด
4. พนักงานในบริษัท ฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผลงานออกมาดีและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	154 (56.20)	94 (34.31)	22 (8.03)	3 (1.09)	1 (0.36)	4.45	0.72	มากที่สุด
5. พนักงานในบริษัท ฯ ยึดถือหลักความเสมอภาคของบุคคลในการทำงาน	110 (40.15)	109 (39.78)	45 (16.42)	9 (3.28)	1 (0.36)	4.16	0.84	มาก
6. พนักงานบริษัท ฯ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน เสมือนดังญาติพี่น้อง	118 (43.07)	103 (37.59)	46 (16.79)	5 (1.82)	2 (0.73)	4.20	0.84	มาก
	รวม					4.30	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคาดหวังสูงสุดของวัฒนธรรมแบบเครือข่ายคือ พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผลงานออกมาดีและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = 0.72$ ) รองลงมาคือ พนักงานให้ความสำคัญกับการรักษาสัญญาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่ได้ให้ไว้กับบริษัทอย่างเคร่งครัด มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ,  $SD = 0.65$ )

ตารางที่ 16 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของพนักงานบริษัท อาซิโมริ  
(ประเทศไทย) จำกัด (n = 274)

วัฒนธรรมแบบปรับตัว	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่คาดหวัง			
7. พนักงานบริษัท ฯ มีการนำเสนอวิธีและแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ	86 (31.39)	126 (45.99)	48 (17.52)	12 (4.38)	2 (0.73)	4.03	0.86	มาก
8. พนักงานบริษัท ฯ ได้รับการส่งเสริมให้มีการค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	84 (30.66)	115 (41.97)	59 (4.74)	13 (4.74)	3 (1.09)	3.96	0.90	มาก
9. พนักงานในบริษัท ฯ มีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเอง	75 (27.37)	116 (42.34)	56 (20.44)	22 (8.03)	5 (1.82)	3.85	0.97	มาก
10. พนักงานในบริษัท ฯ สามารถปรับตัว และเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	84 (30.66)	138 (50.36)	45 (16.42)	5 (1.82)	2 (0.73)	4.08	0.78	มาก
11. พนักงานบริษัท ฯ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า	116 (42.34)	120 (43.80)	36 (13.14)	2 (0.73)	-	4.28	0.71	มากที่สุด
12. พนักงานบริษัท ฯ มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	142 (51.82)	100 (36.50)	26 (9.49)	5 (1.82)	1 (0.36)	4.38	0.76	มากที่สุด
13. พนักงานบริษัท ฯ มีความกล้าที่จะเสี่ยงทดลองหรือทำสิ่งใหม่ ๆ หลังจากประเมินแล้วว่าสิ่งนั้นสร้างคุณค่าให้กับบริษัท	77 (28.10)	121 (44.16)	63 (22.99)	8 (2.92)	5 (1.82)	3.94	0.89	มาก
	รวม					4.08	0.63	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคาดหวังสูงสุดของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวคือ พนักงานมีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ,  $SD = 0.76$ )

รองลงมาคือ พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28, SD = 0.71$ )

ตารางที่ 17 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบราชการของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ( $n = 274$ )

วัฒนธรรมแบบราชการ	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	SD	แปลความ	
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่คาดหวัง				
14. พนักงานบริษัท ฯ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท	164 (59.85)	85 (31.02)	24 (8.76)	-	1 (0.36)	4.50	0.69	มากที่สุด	
15. พนักงานบริษัท ฯ ใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น ปากกา ดินสอ อย่างประหยัดและคุ้มค่า	152 (55.47)	101 (36.86)	16 (5.84)	4 (1.46)	1 (0.36)	4.46	0.71	มากที่สุด	
16. พนักงานในบริษัท ฯ ได้รับการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน	134 (48.91)	111 (40.51)	25 (9.12)	4 (1.46)	-	4.37	0.71	มากที่สุด	
17. พนักงานในบริษัท ฯ ทำงานโดยยึดหลักเหตุผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการเสมอ	97 (35.40)	118 (43.07)	55 (20.07)	4 (1.46)	-	4.12	0.78	มาก	
18. พนักงานในบริษัท ฯ ให้ความสำคัญเรื่องพึงหัวหน้าตามสายงาน	140 (51.09)	100 (36.50)	29 (10.58)	3 (1.09)	2 (0.73)	4.36	0.77	มากที่สุด	
19. พนักงานบริษัท ฯ จะเน้นความเป็นทางการ เป็นพิธีการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบริษัท	70 (25.55)	122 (44.53)	72 (26.28)	8 (2.92)	2 (0.73)	3.91	0.83	มาก	
20. พนักงานบริษัท ฯ ไม่เห็นด้วยหากจะมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานบ่อย ๆ	85 (31.02)	102 (37.23)	62 (22.63)	16 (5.84)	9 (3.28)	3.87	1.03	มาก	
						รวม	4.23	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การการแบบราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23, SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคาดหวังสูงสุดของวัฒนธรรมองค์การแบบราชการคือ พนักงานยินดีให้ความร่วมมือในการทำตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท มีความคาดหวังในระดับ

มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50, SD = 0.69$ ) รองลงมาคือ พนักงานใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น ปากกา ดินสอ อย่างประหยัดและคุ้มค่า มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46, SD = 0.71$ )

ตารางที่ 18 ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ( $n = 274$ )

วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	ระดับความคาดหวัง					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่คาดหวัง			
21. พนักงานในบริษัท ฯ มีการแข่งขันการทำงานภายในสายงานของตนเอง เพื่อให้ได้การประเมินผลงานอยู่ในระดับที่ดีที่สุด	68 (24.82)	102 (37.23)	84 (30.66)	16 (5.84)	4 (1.46)	3.78	0.94	มาก
22. พนักงานในบริษัท ฯ มีการทำงานในลักษณะเชิงป้องกันและปรับปรุงให้ดีขึ้น มากกว่าการแก้ไขหลังจากที่เกิดปัญหาแล้ว	112 (40.88)	121 (44.16)	29 (10.58)	10 (3.65)	2 (0.73)	4.21	0.83	มากที่สุด
23. พนักงานในบริษัท ฯ ตั้งใจทำงานเพื่อให้ผลของงานออกมามีค่าที่สุด	177 (64.60)	74 (27.01)	19 (6.93)	3 (1.09)	1 (0.36)	4.54	0.71	มากที่สุด
24. พนักงานในบริษัท ฯ มีการให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายของงานที่กำหนด	168 (61.31)	85 (31.02)	16 (5.84)	4 (1.46)	1 (0.36)	4.51	0.71	มากที่สุด
25. พนักงานบริษัท ฯ ทราบดีและเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของบริษัท และพร้อมจะร่วมมือทำให้สำเร็จ	163 (59.49)	90 (32.85)	16 (5.84)	4 (1.46)	1 (0.36)	4.50	0.71	มากที่สุด
	รวม					4.31	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31, SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการสูงสุดของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จคือ พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อให้ผลของงานออกมามีค่าที่สุด มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54, SD = 0.71$ ) รองลงมาคือ พนักงานมีการให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายของงานที่กำหนด มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51, SD = 0.71$ )



2439361830

BUU-IThesis 59930129 independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135

#### ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามกลุ่มมากกว่า 3 กลุ่มนั้น หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มเท่ากัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ One-way ANOVA และใช้สถิติ Scheffé เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ในขณะที่เดียวกัน หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Brown-forsyth และ Welch และใช้สถิติ Dunnet C เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยการทดสอบสมมติฐานนี้ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับอายุ (n = 270)

ระดับอายุ	n	$\bar{X}$	SD
18-25 ปี	15	3.27	0.44
26-35 ปี	146	3.44	0.60
36-45 ปี	102	3.43	0.44
46-55 ปี	7	3.62	0.63
รวม	270	3.43	0.54

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงอายุ 46-55 ปี จะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.63$ ) รองลงมาเป็นช่วงอายุ 26-35 ปี ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.60$ ) และช่วงอายุ 18-25 ปี จะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 0.44$ )

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับอายุ (n = 270)

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	.852	3	22.035	.481
Brown-forsythe	.789	3	26.306	.511

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's test มีค่า  $p < .05$  ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-forsythe และ Welch พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบต่าง ๆ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 21 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการและ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับอายุ

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (n = 270)	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	123	3	21.750	.946
Brown-forsythe	.110	3	28.309	.954
วัฒนธรรมแบบปรับตัว (n = 272)	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	.901	3	21.853	.457
Brown-forsythe	.976	3	29.567	.417
วัฒนธรรมแบบราชการ (n = 268)	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	1.901	3	20.733	.161
Brown-forsythe	1.476	3	63.558	.229
วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (n = 269)	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	1.936	2	44.413	.156
Brown-forsythe	1.523	2	131.284	.222



2439361830



จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จกับอายุพบว่า ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดคือ Levene's test มีค่า  $p < .05$  ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-forsythe และ Welch พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับระดับการศึกษา ( $n = 268$ )

ระดับอายุ	n	$\bar{X}$	SD
มัธยมศึกษาตอนต้น	36	3.44	0.55
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	179	3.45	0.51
อนุปริญญา/ ปวส.	42	3.32	0.46
ปริญญาตรีขึ้นไป	11	3.40	0.83
รวม	268	3.42	0.52

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 0.51$ ) รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.55$ ) ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.32$ ,  $SD = 0.46$ )

ตารางที่ 23 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับระดับการศึกษา (n = 268)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.879	3	.293	1.067	.364
ภายในกลุ่ม	72.522	264	.275		
รวม	73.402	267			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's มีค่า  $p > .05$  ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่า ANOVA พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับการรับรู้รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบต่าง ๆ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 24 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับระดับการศึกษา

วัฒนธรรมแบบเครือข่าย (n = 271)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.990	3	.330	.906	.439
ภายในกลุ่ม	97.193	267	.364		
รวม	98.182	270			
วัฒนธรรมแบบราชการ (n = 273)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.154	3	.051	.132	.941
ภายในกลุ่ม	105.128	269	.391		
รวม	105.282	272			

ตารางที่ 24 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบเครือข่าย (n = 271)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.990	3	.330	.906	.439
ภายในกลุ่ม	97.193	267	.364		
รวม	98.182	270			
วัฒนธรรมแบบราชการ (n = 273)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.154	3	.051	.132	.941
ภายในกลุ่ม	105.128	269	.391		
รวม	105.282	272			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จกับระดับการศึกษาพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's มีค่า  $p > .05$  ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่า ANOVA พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับระดับการศึกษา

วัฒนธรรมแบบปรับตัว (n = 270)	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	1.159	3	37.159	.338
Brown-forsythe	.679	3	22.752	.574

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับระดับการศึกษาพบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's มีค่า  $p < .05$  จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-forsythe และ Welch พบว่า พนักงานบริษัท

อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับสถานภาพสมรส (n = 271)

ระดับอายุ	n	$\bar{X}$	SD
โสด	130	3.38	0.58
สมรส	133	3.48	0.51
หม้าย/ หย่าร้าง	8	3.53	0.27
รวม	271	3.43	0.54

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.53$ ,  $SD = 0.27$ ) ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.38$ ,  $SD = 0.58$ )

ตารางที่ 27 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับสถานภาพสมรส (n = 272)

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	.769	3	22.097	.509
Brown-forsythe	.672	3	25.519	.577

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า "ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's test มีค่า  $p < .05$  ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่า Brown-forsythe และค่า Welch พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพสมรสกับการรับรู้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบต่าง ๆ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 28 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับสถานภาพสมรส

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (n = 273)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.405	2	.203	.532	.588
ภายในกลุ่ม	102.792	270	.381		
รวม	272				
วัฒนธรรมแบบปรับตัว (n = 270)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.339	2	.169	.416	.660
ภายในกลุ่ม	108.548	267	.407		
รวม	108.887	269			
วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จ (n = 273)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.147	2	.573	1.531	.218
ภายในกลุ่ม	101.088	270	.374		
รวม	102.235	272			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จกับสถานภาพสมรสพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's มีค่า  $p > .05$  ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่า ANOVA พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับสถานภาพสมรส

วัฒนธรรมแบบราชการ (n = 271)	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	4.755	2	24.606	.018
Brown-forsythe	5.556	2	226.874	.004

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการกับสถานภาพสมรสพบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's มีค่า  $p < .05$  ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-forsythe และ Welch พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อหาความแตกต่าง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 30 ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการกับสถานภาพสมรส (n = 271)

	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	-	-.182*	-.265*
สมรส			-.083
หม้าย/ หย่าร้าง			-

\*  $p \leq .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett C พบว่าพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงาน  
ในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับระยะเวลาการทำงานในบริษัท  
(n = 267)

ระยะเวลาการทำงานในบริษัท	n	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 5 ปี	44	3.43	0.58
6-10 ปี	144	3.54	0.54
11-15 ปี	63	3.22	0.38
มากกว่า 15 ปี	16	3.52	0.52
รวม	267	3.45	0.53

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลา  
การทำงานในบริษัท 6-10 ปี มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงสุด ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $SD = 0.54$ )  
รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี ( $\bar{X} = 3.52$ ,  $SD = 0.52$ )  
ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในบริษัท 11-15 ปี มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำที่สุด  
( $\bar{X} = 3.22$ ,  $SD = 0.38$ )

ตารางที่ 32 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ  
ของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับระยะเวลาการทำงานในบริษัท  
(n = 267)

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	8.014	3	58.132	.000
Brown-forsythe	5.873	3	95.060	.001

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคือ  
Levene's test มีค่า  $p < .05$  ดังนั้น จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่า Brown-  
forsythe และค่า Welch พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการ

ทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานที่ 4 และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อหาความแตกต่าง ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 33 ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับระยะเวลาการทำงาน ในบริษัท (n = 267)

	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	-	-.114	.204	-.096
6-10 ปี		-	.319*	.019
11-15 ปี			-	-.300
มากกว่า 15 ปี				-

\*  $p \leq .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett C พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปีมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน คู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาการทำงานกับการรับรู้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบต่าง ๆ ได้ดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 34 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับระยะเวลาในการทำงาน

วัฒนธรรมแบบเครือข่าย (n = 267)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.036	3	.679	2.007	.113
ภายในกลุ่ม	88.953	263	.338		
รวม	90.990	266			
วัฒนธรรมแบบราชการ (n = 272)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.695	3	1.232	3.330	.020
ภายในกลุ่ม	99.120	268	.370		
รวม	102.815	271			
วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (n = 273)	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.526	3	1.509	4.421	.005
ภายในกลุ่ม	90.785	266	.341		
รวม	95.311	269			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จกับระยะเวลาการทำงานในองค์กรพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's มีค่า  $p > .05$  ดังนั้นจึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่า ANOVA พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการและวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อหาความแตกต่าง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 35 ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

วัฒนธรรมแบบราชการ (n = 272)	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	-	-.130	.120	-.257
6-10 ปี			.251*	-.127
11-15 ปี				-.378*
มากกว่า 15 ปี				-
วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้น ความสำเร็จ (n = 273)	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	-	-.078	.236	.059
6-10 ปี			.315*	.138
11-15 ปี				-.177
มากกว่า 15 ปี				-

\*  $p \leq .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffé พบว่าพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการที่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี ยังมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จที่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกด้วย โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดกับระยะเวลาในการทำงาน

วัฒนธรรมแบบปรับตัว (n = 264)	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	6.859	3	58.163	.000
Brown-forsythe	4.856	3	101.478	.003

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับระยะเวลาการทำงานในองค์การพบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's มีค่า  $p < .05$  จึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-forsythe และ Welch พบว่าพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อหาความแตกต่าง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 37 ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (n = 264)	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	-	-.134	.191	.324
6-10 ปี			.324*	.123
11-15 ปี				-.447*
มากกว่า 15 ปี				-

\*  $p \leq .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett C พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวที่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลา

การทำงาน 6-10 ปี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันผู้อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2	พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3	พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4	พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 38 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความแตกต่างของเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส มีการการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



2439361830

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาการทำงาน ในองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนการผลิตจำนวน 917 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิสัดส่วนเท่ากันเพื่อเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากกลุ่มประชากร โดยแบ่งประชากรออกเป็น 8 กลุ่มตามหน่วยงานที่สังกัด และใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยการจับสลากแบบไม่แทนที่ ในการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละชั้นภูมิ จนกระทั่งได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานแผนกประกันคุณภาพ บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราช (Cronbach's alpha) โดยแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.943 และแบบสอบถามความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.918

ในการวิเคราะห์ระดับการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกรายข้อ และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดเป็น 5 ระดับ ส่วนการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้

วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาการทำงานในองค์กร ผู้วิจัยใช้สถิติ One-way ANOVA, Brown-forsythe และ Welch และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Scheffé และ Dunnett C

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และมีอายุการทำงานในบริษัทระหว่าง 6-10 ปี

### การวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย)

#### จำกัด

ผลการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารดับการรับรู้รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การเรียงลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามลำดับ

### การวิเคราะห์ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ

#### (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารดับความคาดหวังรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การเรียงลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามลำดับ

### การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุการทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท 6-10 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท 11-15 ปี โดยที่พนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท 6-10 ปีจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท 11-15 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพนักงาน พบว่าเป็นลักษณะองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบหลากหลายรูปแบบ โดยรูปแบบวัฒนธรรมที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบราชการ อาจเนื่องมาจากนโยบายของผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงในช่วง 3-5 ปี ที่ผ่านมามีการกำหนดวิธีการและรูปแบบการทำงานใหม่ ด้วยการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด รวมทั้งการปรับปรุงระเบียบและวิธีการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าทั้งด้านคุณภาพ และบริการ อีกทั้งการรณรงค์ลดการใช้สิ่งของฟุ่มเฟือยเพื่อลดต้นทุนของ



249361830

องค์การ ไม่ว่าจะเป็นกระดาษ ปากกา รวมถึงอุปกรณ์สำนักงานสิ้นเปลืองต่าง ๆ ผลการศึกษาดังกล่าว เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้แล้ว พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล โพชะเรือง (2554) ที่ศึกษาแนวทางทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชโรทัย เปี่ยมใส (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ รัตนัยพุกษ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันขององค์การของพนักงานบริษัท โจตัน พาวเดอร์ โค้ทติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท โจตัน พาวเดอร์ โค้ทติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล บุญเอี่ยม (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เจียรักสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในส่วนงานวิศวกรรมและปฏิบัติการดาวเทียมบริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับค่อนข้างสูง

จากผลการวิจัยรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า พนักงานในองค์การที่เป็นบริษัท เอกชนส่วนใหญ่ จะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง เนื่องจากองค์การจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรก ๆ ด้วยมีความคิดที่ว่า หากทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพแล้ว การนำระบบต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารหรือดำเนินงานก็จะประสบผลสำเร็จ โดยบางองค์การมีการกำหนดเป็นค่านิยมร่วมขององค์การ มีการอบรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมต่าง ๆ ที่แต่ละองค์การได้จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เช่น กิจกรรม Kaizen, QCC, TQM เป็นต้น



## 2. ผลการวิจัยความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทอาซิโมริ

(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การตามความคาดหวังของพนักงานพบว่า ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์การมีลักษณะหลากหลายรูปแบบ โดยรูปแบบวัฒนธรรมที่มีระดับความคาดหวังมากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ เนื่องจากสิ่งที่พนักงานในองค์การเอกชนต้องการมากที่สุดก็คือ ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจากองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน พนักงานก็ยังต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการทำงานเป็นทีมที่ช่วยกันทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

## 3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด

3.1 อายุ พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในครั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล บุญเยี่ยม (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เจียรักสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ไทยคม (จำกัด) มหาชน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

3.2 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าว ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล บุญเยี่ยม (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เจียรักสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ไทยคม (จำกัด) มหาชน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

3.3 สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวได้สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล บุญเยี่ยม (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อทำการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแยกจากรูปแบบพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด จะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในรูปแบบราชการต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและสถานะหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากพนักงานงานที่มีสถานภาพโสดจะยังดำเนินชีวิตในการทำงานที่ยังมีอิสระ มีการปรับตัวในการทำงานง่าย ทำให้การรับรู้สิ่งต่าง ๆ อาจจะช้ากว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง ที่จะมีความระมัดระวังในสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว ทำให้มีความไวในการรับรู้สิ่งรอบข้างได้มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

3.4 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร พบว่า พนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล โพชะเรือง (2554) ที่ศึกษาแนวทางทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชโรทัย เปี่ยมใส (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิจิก พรหมแก้ว (2547) ที่ทำการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน



249361830

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ในรูปแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมากที่สุด รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

ความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นรูปแบบ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมากที่สุด รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย

พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มี อายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี

ระดับการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การของพนักงานในข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด โดยเป็นประเด็นเดียวกัน ได้แก่ พนักงานบริษัท ฯ เข้าใจเป้าหมายและพร้อมจะให้ ความร่วมมือทำให้สำเร็จ มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด รวมถึงการให้ ความร่วมมือในการทำงานงานล่วงเวลา เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบในการวิจัยพบว่า การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การในปัจจุบัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์การอาจต้องพิจารณาแนวทางในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับ รูปแบบของวัฒนธรรมตามความคาดหวังของพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ที่สูงที่สุด โดยมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการทำงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน พร้อมทั้ง มีการสื่อสารให้พนักงานในทุกระดับทราบ มีการทบทวนเป้าหมายรวมทั้งระเบียบของการทำงาน อยู่เสมอเพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการตอบแทนและ การให้รางวัลหรือการชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเมื่อพนักงานทำงานได้บรรลุ ตามเป้าหมาย

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการสื่อสารนโยบาย และเป้าหมายการทำงานประจำปีให้กับพนักงาน ในทุกระดับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและมีแนวทางในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



249361830

BUU-1Thesis 59930129 Independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135

2. ควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อทบทวนการทำงานที่ถูกต้อง รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้มอบหมายไว้

3. ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน ตลอดจนแผนก ต่าง ๆ

4. ควรมีการจัดกิจกรรมการแข่งขันการปรับปรุงในการทำงาน เพื่อเปิดโอกาส ให้พนักงานแสดงศักยภาพในการทำงาน และความคิดในการปรับปรุงการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ อันจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กร ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติงาน ผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่าง ของการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้จัดการกับ ความคาดหวังขององค์กรที่มาจากผู้บริหารระดับสูง ว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการวางแผนการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จต่อไป



2439361830

## บรรณานุกรม

- ขวัญใจ เจียรักสุวรรณ. (2551). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ไทยคม จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จรัญ ทรัพย์เสรี. (2553). รู้จักกับ Box Plot. *Quality for Production*, 16(148), 35-37.
- ชิษณุกร พรภาณุวิชย์. (2540). ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ภูมิศึกษา จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชุมพล บุญเยี่ยม. (2551). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นฤมล โพชะเรือง. (2554). แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ภูมิศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจักษ์ ธานนัยพถกย์. (2551). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โจดัน พาวเดอร์ โค้ดติ้งส์ (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี महाลาภ. (2538). ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาระดับกลางที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก. ปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิจิก พรหมแก้ว. (2547). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2554). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.



2439361830

- วรรณารด แสงมณี. (2554). *องค์การ: ทฤษฎี การออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์*.  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชรโรทัย เปี่ยมใส. (2552). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด*.  
การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ธนัชช การพิมพ์.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2555). *สัมมนาการบริหารองค์การในภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศรีสุดา เทพแปง. (2555). *วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเนชั่น*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ,  
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์. (2549). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ*.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม,  
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สิริวรรณ อัสวกุล. (2528). *ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานที่กำหนดของนักเรียน  
ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา,  
คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรชัย เปรียงตั้ง. (2547). *วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และวัฒนธรรมองค์การตาม  
ความคาดหวัง ของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย  
ภาคเหนือ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสถียร สุทธิ. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)  
คลังปิโตรเลียมศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,



249361830

มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prtice-Hall.
- Daft, R. L. (1992). *Organization Theory and Design* (4th ed.). Singapore: West Publishing company.
- Daft, R. L. (2013). *Organization theory and design* (11st ed.). Ohio: South-Western.
- Gordon, J. R. (1990). *Management and organizational Behavior*. Massasuchuset: Allyn & Bacon.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D. (1970). Determining sample size for reserch activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application 10th edition* (10th ed.). New York: Prentice-Hall.

## ภาคผนวก



249361830

BUU iThesis 59930129 independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
เรื่อง “การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน  
บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด”

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำงานนิพนธ์ ตามโครงการปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบ  
แบบสอบถามซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น  
2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กร  
จำนวน 25 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

[ ] 1. ชาย [ ] 2. หญิง

2. อายุ (เต็มปี)

[ ] 1. 18-25 ปี [ ] 2. 26-35 ปี

[ ] 3. 36-45 ปี [ ] 4. 46-55 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

[ ] 1. มัธยมศึกษาตอนต้น [ ] 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

[ ] 3. อนุปริญญาตรี/ ปวส. [ ] 4. ปริญญาตรี

[ ] 5. สูงกว่าปริญญาตรี

3. สถานภาพ (ตามกฎหมาย)

[ ] 1. โสด [ ] 2. สมรส [ ] 3. หม้าย/ หย่าร้าง

4. อายุการทำงานที่บริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด (เต็มปี)

[ ] 1. น้อยกว่า 5 ปี [ ] 2. 6-10 ปี [ ] 3. 11-15 ปี

[ ] 4. 16-20 ปี [ ] 5. มากกว่า 20 ปี



249361830

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** ข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามนี้ จะเกี่ยวข้องกับรายละเอียดของพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ตลอดจนรูปแบบการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดในองค์การของท่าน อันจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบต่าง ๆ แต่ละข้อจะถามถึงความคิดเห็นของท่านใน 2 ประเด็นคือ

ประเด็น ก. เป็นสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของท่าน เช่น การมองเห็น การสัมผัส ความรู้สึก เป็นต้น

ประเด็น ข. เป็นความคาดหวังของท่าน ต้องการให้เกิดสิ่งนั้น ๆ ขึ้นในองค์การของท่าน

กรุณาตอบทั้งประเด็น ก. และประเด็น ข. โดยใส่เครื่องหมาย  บนหมายเลขที่เลือก

ความหมายของหมายเลขแสดงระดับ

- 5 หมายถึง เกิดขึ้นจริงอย่างมาก/ มีความคาดหวังอย่างมาก
- 4 หมายถึง เกิดขึ้นจริงค่อนข้างมาก/ มีความคาดหวังค่อนข้างมาก
- 3 หมายถึง เกิดขึ้นจริงปานกลาง/ มีความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เกิดขึ้นจริงแต่น้อย/ ความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ไม่เคยเกิดขึ้นเลย/ ไม่คาดหวังเลย

### ตัวอย่าง

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความเห็นต่อการรับรู้และความคาดหวัง									
	มาก-ค่อนข้างมาก-ปานกลาง-น้อย-ไม่									
พนักงานในบริษัท ฯ มีความขยันขันแข็งในการทำงาน	ก. สภาพที่เป็นจริง	5	-	4	-	3	-	2	-	1
	ข. ความคาดหวัง	5	-	4	-	3	-	2	-	1

### หมายความว่า

ข้อ ก. ท่านเห็นว่าพนักงานในบริษัท ฯ มีความขยันขันแข็งอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ ข. ท่านคาดหวังจะเห็นพนักงานในบริษัท ฯ มีความขยันขันแข็งอยู่ในระดับมาก

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย  ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความเห็นต่อการรับรู้และความคาดหวัง มาก-ค่อนข้างมาก-ปานกลาง-น้อย-ไม่					
1. พนักงานบริษัท ฯ ให้ความช่วยเหลือกัน ในการทำงานเป็นอย่างดี	ก. สภาพที่เป็นจริง	5	4	3	2	1
	ข. ความคาดหวัง	5	4	3	2	1
2. พนักงานบริษัท ฯ ให้ความร่วมมือกันทั้ง ในการทำงานตามหน้าที่หลัก และกิจกรรม พิเศษที่บริษัทจัดขึ้น	ก. สภาพที่เป็นจริง	5	4	3	2	1
	ข. ความคาดหวัง	5	4	3	2	1
3. พนักงานบริษัท ฯ ให้ความสำคัญกับการ รักษาสัญญาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่ได้ให้ไว้ กับบริษัทอย่างเคร่งครัด	ก. สภาพที่เป็นจริง	5	4	3	2	1
	ข. ความคาดหวัง	5	4	3	2	1
4. พนักงานในบริษัท ฯ ให้ความสำคัญกับ การทำงานเป็นทีมเพื่อให้ผลงานออกมาดี และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	ก. สภาพที่เป็นจริง	5	4	3	2	1
	ข. ความคาดหวัง	5	4	3	2	1
5. พนักงานในบริษัท ฯ ยึดถือหลัก ความเสมอภาคของบุคคลในการทำงาน	ก. สภาพที่เป็นจริง	5	4	3	2	1
	ข. ความคาดหวัง	5	4	3	2	1
6. พนักงานบริษัท ฯ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อกัน เสมือนดังญาติพี่น้อง	ก. สภาพที่เป็นจริง	5	4	3	2	1
	ข. ความคาดหวัง	5	4	3	2	1
7. พนักงานบริษัท ฯ มีการนำเสนอวิธี และแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารอย่าง สม่ำเสมอ	ก. สภาพที่เป็นจริง	5	4	3	2	1
	ข. ความคาดหวัง	5	4	3	2	1
8. พนักงานบริษัท ฯ ได้รับการส่งเสริมให้มี การค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง การทำงานอยู่เสมอ	ก. สภาพที่เป็นจริง	5	4	3	2	1
	ข. ความคาดหวัง	5	4	3	2	1



249361830

BUU-IThesis 59930129 Independent study / recv: 27012562 20:02:33 / seq: 135

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความเห็นต่อการรับรู้และความคาดหวัง มาก-ค่อนข้างมาก-ปานกลาง-น้อย-ไม่
9. พนักงานในบริษัท ฯ มีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเองได้	ก. สภาพที่เป็นจริง 5 - 4 - 3 - 2 - 1 ข. ความคาดหวัง 5 - 4 - 3 - 2 - 1
10. พนักงานในบริษัท ฯ สามารถปรับตัวและเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	ก. สภาพที่เป็นจริง 5 - 4 - 3 - 2 - 1 ข. ความคาดหวัง 5 - 4 - 3 - 2 - 1
11. พนักงานบริษัท ฯ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า	ก. สภาพที่เป็นจริง 5 - 4 - 3 - 2 - 1 ข. ความคาดหวัง 5 - 4 - 3 - 2 - 1
12. พนักงานบริษัท ฯ มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	ก. สภาพที่เป็นจริง 5 - 4 - 3 - 2 - 1 ข. ความคาดหวัง 5 - 4 - 3 - 2 - 1
13. พนักงานบริษัท ฯ มีความกล้าที่จะเสี่ยงทดลองหรือทำสิ่งใหม่ ๆ หลังจากประเมินแล้วว่า สิ่งนั้นสร้างคุณค่าให้กับบริษัท	ก. สภาพที่เป็นจริง 5 - 4 - 3 - 2 - 1 ข. ความคาดหวัง 5 - 4 - 3 - 2 - 1
14. พนักงานบริษัท ฯ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท	ก. สภาพที่เป็นจริง 5 - 4 - 3 - 2 - 1 ข. ความคาดหวัง 5 - 4 - 3 - 2 - 1
15. พนักงานบริษัท ฯ ใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น ปากกา ดินสอ อย่างประหยัดและคุ้มค่า	ก. สภาพที่เป็นจริง 5 - 4 - 3 - 2 - 1 ข. ความคาดหวัง 5 - 4 - 3 - 2 - 1
16. พนักงานในบริษัท ฯ ได้รับการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน	ก. สภาพที่เป็นจริง 5 - 4 - 3 - 2 - 1 ข. ความคาดหวัง 5 - 4 - 3 - 2 - 1



2439361830

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความเห็นต่อการรับรู้และความคาดหวัง มาก-ค่อนข้างมาก-ปานกลาง-น้อย-ไม่	
17. พนักงานในบริษัท ฯ ทำงานโดยยึดหลัก เหตุผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการเสมอ	ก. สภาพที่เป็นจริง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
	ข. ความคาดหวัง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
18. พนักงานในบริษัท ฯ ให้ความเคารพ และเชื่อฟังหัวหน้าตามสายงาน	ก. สภาพที่เป็นจริง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
	ข. ความคาดหวัง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
19. พนักงานบริษัท ฯ จะเน้นความเป็น ทางการ เป็นพิธีการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบริษัท	ก. สภาพที่เป็นจริง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
	ข. ความคาดหวัง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
20. พนักงานบริษัท ฯ ไม่เห็นด้วย หากจะ มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานบ่อย ๆ	ก. สภาพที่เป็นจริง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
	ข. ความคาดหวัง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
21. พนักงานในบริษัท ฯ มีการแข่งขัน การทำงานภายในสายงานของตนเอง เพื่อให้ ได้การประเมินผลงานอยู่ในระดับที่ดีที่สุด	ก. สภาพที่เป็นจริง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
	ข. ความคาดหวัง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
22. พนักงานในบริษัท ฯ มีการทำงาน ในลักษณะเชิงป้องกันและปรับปรุงให้ดีขึ้น มากกว่าการแก้ไขหลังจากที่เกิดปัญหาแล้ว	ก. สภาพที่เป็นจริง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
	ข. ความคาดหวัง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
23. พนักงานในบริษัท ฯ ตั้งใจทำงานเพื่อ ให้ผลของงานออกมามากดีที่สุดในที่สุด	ก. สภาพที่เป็นจริง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
	ข. ความคาดหวัง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
24. พนักงานในบริษัท ฯ มีการให้ ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ ได้ตามเป้าหมายของงานที่กำหนด	ก. สภาพที่เป็นจริง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
	ข. ความคาดหวัง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
25. พนักงานบริษัท ฯ ทราบและเข้าใจ เกี่ยวกับเป้าหมายของบริษัท และพร้อม จะร่วมมือทำให้สำเร็จ	ก. สภาพที่เป็นจริง	5 - 4 - 3 - 2 - 1
	ข. ความคาดหวัง	5 - 4 - 3 - 2 - 1



2439361830

BUU-IThesis 59930129 Independent study / rev: 27012562 20:02:33 / seq: 135