ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

ธีรวรรณ เบศรภิญโญวงศ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.พรเกษม กันตามระ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทาง การศึกษา ตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัย จนงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ศึกษา ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จเป็นอย่างดี

ธีรวรรณ เบศรภิญโญวงศ์

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON THE DECISION TO WORK WITH MULTINATIONAL COMPANY

ธีรวรรณ เบศรภิญโญวงศ์ 5850025

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระภัน, Ph.D

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ และเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทข้ามชาติ และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติ จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร/ การตัดสินใจเข้าทำงาน/ บริษัทข้ามชาติ

59 หน้า

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ข**
บทคัดย่อ		**ค**
สารบัญตาราง		**ฉ**
สารบัญภาพ		**ฌ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและปัญหา	1
	1.2 คำถามของการวิจัย	2
	1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
	1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2	**ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**4**
	2.1 ประเภทของวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิผล	4
	2.2 ประเภทของวัฒนธรรมตามสิ่งที่แต่ละองค์กรเน้น	6
	2.3 ประเภทของวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม	7
	2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
บทที่ 3	**วิธีการดำเนินการวิจัย**	**12**
	3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	12
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	12
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	12
	3.4 กรอบงานวิจัยและสมมติฐาน	15
	3.4.1 กรอบงานวิจัย	15
	3.4.2 สมมติฐาน	16
	3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	16

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.6 ระยะเวลาที่ดำเนินงานวิจัย	16
	3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	17
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	18
บทที่ 5	**สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**41**
	5.1 สรุปผลการศึกษา	42
	5.2 ผลทดสอบสมมติฐาน	46
	5.3 อภิปรายผล	47
	5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้	49
	5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย	51
	5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	51
บรรณานุกรม		52
ภาคผนวก		54
	ภาคผนวก ก: แบบสอบถาม	55
ประวัติผู้วิจัย		59

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	19
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	19
4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	19
4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	20
4.5	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	20
4.6	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	20
4.7	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ	21
4.8	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทระหว่างเพศชายกับเพศหญิง	22
4.9	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามช่วงอายุ	22
4.10	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามสถานภาพ	23
4.11	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามระดับการศึกษา	23
4.12	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามช่วงอายุงาน	24
4.13	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	25
4.14	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิง	26
4.15	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามช่วงอายุ	26

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.16	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามสถานภาพ	28
4.17	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามระดับการศึกษา	28
4.18	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามช่วงอายุงาน	28
4.19	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	29
4.20	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลระหว่างเพศชายกับเพศหญิง	31
4.21	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามช่วงอายุ	31
4.22	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามสถานภาพ	32
4.23	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามระดับการศึกษา	33
4.24	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามช่วงอายุงาน	33
4.25	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	34
4.26	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำระหว่างเพศชายกับเพศหญิง	36
4.27	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามช่วงอายุ	36

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.28	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามสถานภาพ	37
4.29	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามระดับการศึกษา	38
4.30	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามช่วงอายุงาน	38
4.31	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	39

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร	5
2.2	กรอบงานวิจัย	15
5.1	ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านเพศ	42
5.2	ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านอายุ	42
5.3	ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านสถานภาพ	43
5.4	ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านระดับการศึกษา	43
5.5	ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านอายุงาน	44
5.6	ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	44
5.7	วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทางานกับบริษัทข้ามชาติ	45
5.8	ปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ	50

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและปัญหา

ในทุกองค์กรการบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีความมั่นคงในธุรกิจขององค์กร รวมถึงการแข่งขันทางธุรกิจต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมความเชื่อ ซึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประพฤติปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร ดังนั้นเมื่อเริ่มปฏิบัติงาน พนักงานต้องรู้ถึงวิธีการทำงานขององค์กรที่เข้ามาทำงานใหม่ วัฒนธรรมองค์กรจะมีหน้าที่ควบคุมดูแลองค์กร ซึ่งความสำเร็จของบริษัทขึ้นอยู่กับความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการแข่งขันทางธุรกิจ

ในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่สร้างความสามารถในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้ ด้วยวัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นแบบแผนของความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติและมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร ซึ่งมีผลให้สมาชิกองค์กรหนึ่งมีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์กรหนึ่ง วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหลายประการด้วยกัน คือ ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร เกิดการตัดสินใจในการสื่อสาร สมาชิกในองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตรงกัน ตลอดจนช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550, หน้า 35)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานภายในองค์กรนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นได้แบ่งออกเป็น 4 ข้อหลักๆคือ 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) 2) วัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture)

3) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) 4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) กุญแจสำคัญของการนำเอาเทพทั้ง 4 เข้ามาเทียบกับ 4 แนวทางขององค์กรธุรกิจร่วมสมัย อยู่ที่การสร้างเอกภาพบนพื้นฐานการยอมรับความแตกต่างของปัจเจกชนที่มีเป้าหมายและวิธีการทำงานแตกต่างกันไป เพื่อมุ่งสร้าง “เป้าหมายร่วม”วัฒนธรรมองค์กรนั้น ไม่สามารถสร้างขึ้นมาด้วยการบังคับได้ แต่จะต้องเกิดจากความสมัครใจ เพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้สมาชิกองค์กรหรือพนักงาน เกิดความกระหายอยากที่จะมีส่วนเข้าร่วม โดยหวังว่าจะสามารถทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมายส่วนตัวเข้าไปด้วย ซึ่งได้นำเอาเทพและเทพีของกรีกมานำเสนอเปรียบเทียบกับองค์กรธุรกิจร่วมสมัย ก็เพื่อแสดงว่าแนวทางการจัดการองค์กรนั้นมีหลายวิธีและขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเวลาและสถานการณ์ ไม่ควรยึดติดตายตัวกับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง (Handy, 1995)

การบริหารวัฒนธรรมข้ามชาติมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจในต่างประเทศขององค์กร การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

1.2 คำถามของการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติ จำนวน 100 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2) ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้แนวความคิดของ Charles Handy (1995) ประกอบด้วย 4 ประเภท คือ
   - วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role Culture)
   - วัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน (Task Oriented Culture)
   - วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential)
   - วัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ (Leader Culture)

ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร วางแผนระบบการบริหารงานในอนาคต
2. เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงลักษณะและความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรประเภทต่างๆ

บทที่ 2
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประเภทของวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิผล

Daft, R.L. (2002) ในการพิจารณาว่า ค่านิยมใดมีความสำคัญและเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่นั้น ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของบริษัท ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจึงผิดแผกแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามถ้าเป็นอุตสาหกรรมอย่างเดียวกันก็มักมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน เพราะดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่คล้ายกัน ค่านิยมที่ดีขององค์กรควรมุ่งที่ความมีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น ภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง (competitive environment) ย่อมต้องการความยืดหยุ่น (flexibility) และความสามารถตอบสนอง (responsiveness) ต่อลูกค้าได้สูงและรวดเร็ว ดังนั้น บริษัทจึงควรมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถปรับตัว (adaptability) เป็นหลักมากกว่ายึดค่านิยมว่า “ดี” หรือ “เลว” เท่านั้น โดยผู้นำจะต้องมีสามารถในการผสมผสานค่านิยมเหล่านี้ให้อยู่ในจุดที่ลงตัวพอดี ผู้นำที่สามารถในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (cultural values) กลยุทธ์ขององค์กร (organizational strategy) และบริบทแวดล้อมภายนอก (external environment) ได้ดี ย่อมเกื้อหนุนต่อผลของการประกอบการของบริษัทสูงยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิผลเสนอแนะว่า ถ้าจัดค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์องค์กร และบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบดังแสดงในภาพ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสี่มาจาก 2 มิติ ได้แก่

1) ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่น (flexibility) หรือความมั่นคง (stability) เพียงไร

2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน (internal) หรือ เน้นภายนอก (external) เพียงไร

มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptability culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (achievement culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (clan culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture) โดยองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุก

แบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น

วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Four Corporate Cultures)

ภาพที่ 2.1 วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร

ที่มา : Daft, R.L. (2002). The leadership experience

2.2 ประเภทของวัฒนธรรมตามสิ่งที่แต่ละองค์กรเน้น

Handy (1995) รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) วัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้ คือ มุ่งเน้นที่ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (Job Description) มีลักษณะ ที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason-Science) โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์กร (Red Tape) ลักษณะองค์กรที่มีวัฒนธรรมนี้ ปรากฏเห็นชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาคราชการและเอกชนซึ่งค่อนข้างล่าช้าในการปรับเปลี่ยนตนเองหรือ/และวัฒนธรรมองค์กรหากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนเพื่อความเจริญความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน (Athena หรือ Task Culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงาน และการพัฒนาริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็น “งานโครงการ” หรือ Project โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร การร่วมทีมเพื่อนำความรู้ ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากรจากหลายฝ่าย หลายส่วนงานมาร่วมมือกัน เมื่อสิ้นสุดโครงการทีมงานก็สลายไปและอาจไปสร้างทีมงานใหม่เพื่องานโครงการใหม่ ๆ ต่อไป วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาพการแข่งขัน (Competition) และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ตลอด

3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential Culture) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและจะมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ตัวอย่างที่เห็นชัด คือ มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นต้น จะสะท้อนแม้จะมีอิสระแต่ก็รักและทุ่มเทให้กับงานการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในลักษณะเช่นนี้ การบริหารเพื่อทีมงานจะเป็นปัญหามาก การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอาจจะเป็นหนทางเดียวที่จะให้ทุกคนมาร่วมทีมได้ แต่ก็ยังเป็นทีมที่หลวมมากและบ่อยครั้ง การตัดสินใจในที่ประชุมอาจไม่เป็นเอกฉันท์หรือเด็ดขาด เพราะยังมีความคิดเห็นโต้แย้งจากอีกหลายคนซึ่งไม่สามารถบังคับ ให้ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นหรือมติที่ประชุม

4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) เป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถนำพาองค์กรฟันฝ่า

ปัญหาอุปสรรคและพายุเศรษฐกิจธุรกิจแข่งขันในยุคปัจจุบันได้โดยตลอดรอดฝั่งผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับและนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล หน่วยงานที่ตั้งหรือก่อเกิดขึ้นใหม่ต้องการวัฒนธรรมและผู้บริหารที่เป็นผู้นำเช่นนี้ ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นและยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร กำลังคนในวัฒนธรรมเช่นนี้จะมีการจัดสรรคนพอเหมาะพอดีกับงานและผลงานที่ต้องการ ไม่มีอัตรากำลังส่วนเกินเหลือใช้เป็นต้นทุนการดำเนินงาน ทุกคนที่ถูกคัดเลือกเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการด้านต่าง ๆ ขององค์กรโครงสร้างขององค์กรก็กะทัดรัดแต่ครอบคลุมมีความรวดเร็วในการรับตอบสนองต่อข่าวสารเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้รวดเร็ว รวมทั้งการตัดสินใจที่เฉียบขาดและฉับพลันของฝ่ายบริหาร การตัดสินใจบางอย่างอาจดูว่าโหดร้ายและไม่คิดถึงจิตใจของบุคคลหรือไม่ยุติธรรม แต่เหมาะสมและจำเป็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะหมดไปเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารที่เป็นผู้นำสูงสุดหรือองค์กรถูกขายไปหรือไปรวมกับองค์กรอื่นดังปรากฏให้เห็นอยู่ทั่วไปในธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์

วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน การที่จะนำวิธีการหรือวัฒนธรรมองค์กรแบบหนึ่งไปใช้ในอีกแบบหนึ่งเป็นไปได้เสมอ และอาจเป็นการเสริมจุดอ่อนของแต่ละแบบก็ได้ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารในแต่ละองค์กรนั้น ๆ ว่าสามารถและดำเนินการอะไรอย่างไร การผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์กร โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ น่าจะเป็นผลดีกว่าที่จะยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรแบบใดแบบหนึ่งโดยตลอด การบริการประชาชนโดยหน่วยงานรัฐ หากนำวัฒนธรรมองค์กรแบบที่ผลงานหรืองานและแบบผู้นำมาช่วยเสริมจะเป็นการดีกว่า ในทำนองเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรแบบอื่นและอาจนำวัฒนธรรมองค์กรแบบอื่นไปช่วยเสริมในบางจุดบางงานก็ได้

2.3 ประเภทของวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม

Likert (1967) รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง เราสามารถแบ่งประเภทวัฒนธรรมองค์กรได้บนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริการระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์กร และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic Culture)

ยูพีเอสจะเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กรที่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด องค์กรที่ถูกควบคุมอย่างเข้มงวด อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมเครื่องจักร ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกัน การอนุรักษนิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจเล่นเป็นทีม และความจงรักภักดี ประสิทธิภาพ (กระทำสิ่งที่เรากำลังกระทำอยู่ แต่จงกระทำมันให้ดีขึ้น) คือเป้าหมายโดยส่วนรวมภายในวัฒนธรรมแบบเครื่องจักร นี่จะสะท้อนให้เห็นจากความเชื่อว่าสินค้าและบริการพื้นฐานจำเป็นต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่ไม่ใช่เป็นหารเปลี่ยนแปลงทางพื้นฐาน

ข้อดีและข้อเสียโดยธรรมชาติของวัฒนธรรมแบบเครื่องจักร จะไม่มีผลกระทบของวัฒนธรรมแบบเครื่องจักต่อผลการดำเนินงานของบริษัท จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมปละความพอใจของพนักงาน โครงสร้างแบบเครื่องจักรที่มุ่งประสิทธิภาพ จะเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างจะไม่เปลี่ยนแปลง ภายในสภาพแวดล้อมที่ไม่เปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงความพอใจผลิตภัณฑ์/บริการ นโยบายของรัฐ แรงกดดันทางสังคม เทคโนโลยี และสภาวะเศรษฐกิจจะมีน้อย พนักงานที่พอใจเปิดกว้างการเปลี่ยนแปลง และความเป็นอิสระอาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมแบบเครื่องจักร นอกจากนี้วัฒนธรรมแบบเครื่องจักรอาจจะแสดงให้เห็นถึงระดับของความไว้วางใจที่ต่ำภายในองค์กรด้วย บริษัทที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรจะมีคุณลักษณะต่อไปนี้คือ

- ความอดทนน้อยต่อสมาชิกทีมีค่านิยม/ความเชื่อไม่ตรงกัน
- การตัดสินใจจะเกิดขึ้นจากความกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น ถ้าเราไม่กระทำมัน
- การทำตามกัน
- กฎ ข้อบังคับ และระเบียบวิธีปฏิบัติงาน
- ความจงรักภักดีต่อระบบ
- การขาดความเสี่ยงภัย

2. วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic Culture)

วัฒนธรรมแบบคล่องตัวจะเกี่ยวพันการเปิดโอกาสที่สูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อยและการเผชิญหน้าความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

จุดมุ่งหมายที่สำคัญจะอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงระบบวัฒนธรรม นี่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเชิงกลยุทธ์ ได้เปลี่ยนแปลงไปสู้การสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่ การแข่งขันได้ภายในตลาดและการทำกำไร หรือการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นค่านิยมใหม่เกี่ยวกันบุคคล ประสิทธิภาพ และคุณภาพของชีวิตการทำงาน นี่จะสะท้อนให้เห็นจากความพยายามเพิ่มประสิทธิภาพอีกด้วย บริษัทที่มีวัฒนธรรมแบบคล่องตัวจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- การอดทนต่อความหลากหลาย

- ความไว้วางใจ
- การเผชิญหน้าความขัดแย้งอย่างเปิดเผย
- การเคารพต่อความเป็นเอกบุคคล
- ความคล่องตัวและการเปลี่ยนแปลง
- การป้องกันตัวเองน้อยที่สุดภายในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมคล่องตัวนี้จะสะท้อนให้เห็นจากสภาพแวดล้อมของบริษัทหลายบริษัท การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความพอใจของลูกค้า นโยบายของรัฐ แรงกดดันทางสังคม และสภาวะทางเศรษฐกิจได้เรียกร้องวัฒนธรรมที่มุ่งความคล่องตัวมากขึ้น ข้อเสียที่สำคัญของวัฒนธรรมแบบคล่องตัวคือ การสูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงภัยกับพนักงานที่ต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบจะพอใจวัฒนธรรมแบบคล่องตัวอย่างแน่นอน

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นริศย์ จาปา (2556) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรอาจจะมีส่วนส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน ทำนองเดียวกับ ฉัตรยุคล แก้วพิบูลย์ และชวลิต เกิดทิพย์ (2555, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในเขตพื้นที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สิริกร สุขสุดไพศาล และกาญณ์ระวี อนันตอัครกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานครและจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร

ปิยะ ละมูลมอญ (2556) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

รัชนี ทองสลับ (2557) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสารและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงานปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จากการวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลต่อความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงานปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) นำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานได้เป็นอย่างดีเพื่อตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จ

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานครจากการวิจัยพบว่า ไม่ว่าพนักงานเพศชายหรือเพศหญิง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และ ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรสใดๆก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์สูง ก็จะทำให้ประสิทธิผลองค์การสูงขึ้นด้วย และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สุมัชฌา ปารัคมาตย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน)

ศิริพร ม่านกลาง (2552) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานนั้น มีเฉพาะด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นมีเพียงด้าน วัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นนทัช ฟรอมไธสง (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับตามความสำคัญได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก พนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกัน โดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัทข้ามชาติ จึงเป็นที่มาในการทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติในครั้งนี้

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ กรอบของงานวิจัยเป็นลักษณะการวิจัยเชิงเหตุผล (Causal Research) ซึ่งเป็นการอธิบายความคาดหวังเกี่ยวกับความสัมพันธ์กันได้ มุ่งหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และลักษณะของวัฒนธรรม เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจตัดสินใจเข้าทำงานของกลุ่มเป้าหมาย ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีตัวแปรอะไรบ้าง ตลอดจนการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของตัวแปร โดยใช้การศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทข้ามชาติ จำนวน 386 คน (กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน) โดยคานวณจากสูตรดังนี้

$$n = \frac{P\,(1-P)\,Z2}{d2}$$

n = จานวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง

p = สัดส่วนของประชากร P = .50 (50%)

Z = ระดับความมั่นใจ (ความเชื่อมั่น) Z = 1.96 (95%)

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น e = 0.05 (5%)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะใช้วิธีการสำรวจจาก “แบบสอบถาม” ผ่านทางออนไลน์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่มเป้าหมาย

เชิงปริมาณ แบบสอบถามที่ใช้ในการสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน

<u>ส่วนที่ 1</u> เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<u>ส่วนที่ 2</u> เป็นการสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน (Task Oriented Culture) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential) และวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ (Leader Culture)

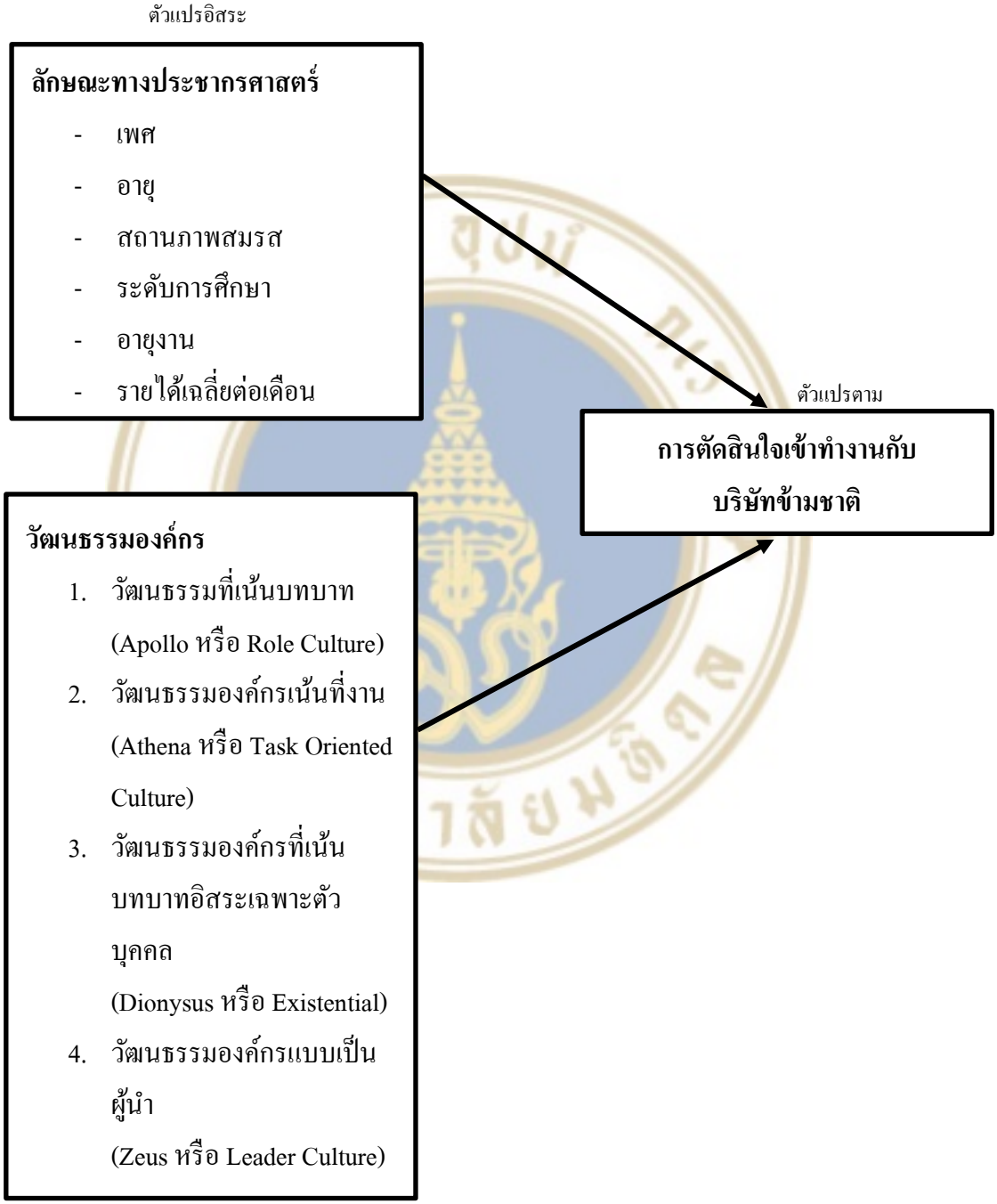
<u>ส่วนที่ 3</u> เป็นการสำรวจปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาตินอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 3.1 แสดงตัวอย่างคำถามที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและทฤษฎีในหัวข้อวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ประเภท

หัวข้อ	ลำดับที่	คำถาม	งานวิจัย
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo/Role Culture)	1	องค์กรที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน	**Handy (1995)** ประเภทของวัฒนธรรมตามสิ่งที่แต่ละองค์กรเน้น **สุมัชฌา ปารัคมาตย์ (2558)** วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร **รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555)** อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
	5	องค์กรที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงานต่างๆอย่างชัดเจน	
	9	องค์กรที่มีการประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน	
	13	องค์กรที่เน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	
วัฒนธรรมที่เน้นงาน (Athena/Task Oriented Culture)	2	องค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนา และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	
	6	องค์กรที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาผลงานใหม่ๆขึ้นมาเสมอ	
	10	องค์กรที่มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่สม่ำเสมอ	
	14	องค์กรที่เน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ	
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential)	3	องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย	
	7	องค์กรที่มีบุคลากรที่มีมีความคิดสร้างสรรค์	
	11	องค์กรที่ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจทำงาน	
	15	องค์กรที่รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน	
วัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture)	4	องค์กรที่มีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแล เพื่อให้การทำงานราบรื่น	
	8	องค์กรที่มีผู้นำที่มีความสามารถ และประสบการณ์ทำงานมานาน	
	12	องค์กรที่มีผู้นำให้คำปรึกษา ชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	
	16	ผู้นำองค์กรที่ให้ความไว้วางใจในการทำงานกับพนักงานภายในองค์กรทุกคน	

3.4 กรอบงานวิจัยและสมมติฐาน

3.4.1 กรอบงานวิจัย



ภาพที่ 2.2 กรอบงานวิจัย

3.4.2 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Apollo/Role Culture) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งคือ

1. ข้อมูลที่เป็นปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมโดยการสร้างแบบสอบถามประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทข้ามชาติ จำนวน 100 คน ผ่านทางออนไลน์ (Google Form)
2. ข้อมูลที่เป็นทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำราและเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต (Internet)

3.6 ระยะเวลาที่ดำเนินงานวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ เดือนตุลาคม 2559 รวมระยะเวลาในการศึกษา 1 เดือน

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for Social Science for Windows) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

ส่วนที่ 3 การสำรวจปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาตินอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กร

ผู้ศึกษากำหนดส่วนของความสนใจโดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	4 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ” นี้ ได้แบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรและการสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ โดยวิเคราะห์ด้วยการใช้ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร และวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบ โดยวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงเหตุผล (Causal Research) ที่ใช้การวัดครั้งเดียว (One-shot Descriptive Study) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ข้อมูลลักษณะทางประชากร การสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ซึ่งจะแสดงผลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงเหตุผล (Causal Research) ใช้การคำนวณหาค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ประเภท และตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ โดยการนับจำนวนผู้ตอบเฉพาะผู้ที่เลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติเท่านั้น

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ข้อมูลลักษณะทางประชากร

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	19	19
หญิง	81	81
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	3	3
25-34 ปี	86	86
35-44 ปี	9	9
45 ปีขึ้นไป	2	2
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี มากที่สุด รองลงมาคือช่วงอายุ 35-44 ปี, ต่ำกว่า 25 ปี และ45 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	87	87
สมรส	11	11
หย่าร้าง/หม้าย	2	2
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพ โสด รองลงมาคือ สมรส และ หย่าร้าง/หม้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	48	48
สูงกว่าปริญญาตรี	52	52
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	19	19
3-5 ปี	36	36
6-8 ปี	27	27
9-11 ปี	10	10
มากกว่า 11 ปีขึ้นไป	8	8
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน 3-5 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 6-8 ปี, ต่ำกว่า 3 ปี, 9-11 ปี และมากกว่า 11 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30,000 บาท	13	13
30,000-40,000 บาท	16	16
40,001-50,000 บาท	20	20

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
50,001-75,000 บาท	13	13
75,001-100,000 บาท	19	19
มากกว่า 100,000 บาท	19	19
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ 40,001-50,000 บาท รองลงมาคือ 75,001-100,000 บาทและมากกว่า 100,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 30,000 บาทและ50,001-75,000 บาท

การสำรวจอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

อิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ	จำนวน	ร้อยละ
มีอิทธิพล	81	81
ไม่มีอิทธิพล	19	19
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Apollo/Role Culture) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

เพศ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p
ชาย	13	19.12	2.9231	0.43761	-2.689	0.786
หญิง	68	80.88	3.2684	0.42170		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประชากรเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าประชากรเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.70	3.5	0.25	1.51	0.219
25 - 34 ปี	71	87.65	3.2218	0.44027		
35 – 44 ปี	6	7.41	2.9167	0.4378		
45 ปีขึ้นไป	1	1.23	3.5	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประชากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าประชากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
โสด	71	87.65	3.2289	0.43042	0.83	0.44
สมรส	9	11.11	3.0556	0.52705		
หย่าร้าง/หม้าย	1	1.23	3.5	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	0.164	0.687

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	0.164	0.687
ปริญญาตรี	39	48.15	3.1923	0.49823		
สูงกว่าปริญญาตรี	42	51.85	3.2321	0.38411		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามช่วงอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
ต่ำกว่า 3 ปี	16	19.75	3.3125	0.38188	0.672	0.614
3 - 5 ปี	31	38.27	3.1935	0.51523		
6 – 8 ปี	19	23.46	3.2105	0.35613		

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามช่วงอายุงาน (ต่อ)

อายุงาน	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
9 – 11 ปี	10	12.35	3.25	0.42492		
มากกว่า 11 ปีขึ้นไป	5	6.17	2.95	0.48088		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประชากรที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าประชากรที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
น้อยกว่า 30,000 บาท	10	12.35	3.325	0.50069	1.066	0.386
30,000-40,000 บาท	15	18.52	3.3833	0.3255		
40,001-50,000 บาท	17	20.99	3.1176	0.45171		
50,001-75,000 บาท	12	14.81	3.2083	0.42417		

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
75,001-100,000 บาท	14	17.28	3.2143	0.48889		
มากกว่า 100,000 บาท	13	16.05	3.0577	0.44668		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

เพศ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p
ชาย	13	19.12	3.1538	0.36140	-4.843	0.923
หญิง	68	80.88	3.5919	0.28620		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประชากรเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าประชากรเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามช่วงอายุ

อายุ	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.70	3.5833	0.14434	0.27	0.847
25 - 34 ปี	71	87.65	3.5106	0.34702		
35 – 44 ปี	6	7.41	3.5833	0.34157		
45 ปีขึ้นไป	1	1.23	3.75	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประชากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าประชากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามสถานภาพ

สถานภาพ	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
โสด	71	87.65	3.5317	0.34829	0.687	0.506
สมรส	9	11.11	3.4167	0.25		
หย่าร้าง/หม้าย	1	1.23	3.75	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	1.915	0.17
ปริญญาตรี	39	48.15	3.4679	0.27011		
สูงกว่าปริญญาตรี	42	51.85	3.5714	0.38764		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามช่วงอายุงาน

อายุงาน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
ต่ำกว่า 3 ปี	16	19.75	3.625	0.27386		
3 - 5 ปี	31	38.27	3.4597	0.34819		
6 – 8 ปี	19	23.46	3.4868	0.34835	0.82	0.517
9 – 11 ปี	10	12.35	3.6	0.39441		
มากกว่า 11 ปีขึ้นไป	5	6.17	3.55	0.32596		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประชากรที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีมีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าประชากรที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
น้อยกว่า 30,000 บาท	10	12.35	3.5	0.48591	0.442	0.818
30,000-40,000 บาท	15	18.52	3.6167	0.28137		
40,001-50,000 บาท	17	20.99	3.4853	0.31213		
50,001-75,000 บาท	12	14.81	3.4375	0.3392		
75,001-100,000 บาท	14	17.28	3.5536	0.32785		
มากกว่า 100,000 บาท	13	16.05	3.5192	0.34553		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

เพศ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p
ชาย	13	19.12	2.8462	.42743	-12.899	0.001
หญิง	68	80.88	3.8235	.20287		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประชากรเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 แสดงว่าประชากรเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.70	3.8333	0.14434	0.443	0.723
25 - 34 ปี	71	87.65	3.6479	0.44436		
35 – 44 ปี	6	7.41	3.75	0.5		

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามช่วงอายุ (ต่อ)

อายุ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
45 ปีขึ้นไป	1	1.23	4	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ประชากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 แสดงว่าประชากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
โสด	71	87.65	3.6761	0.43383	0.588	0.558
สมรส	9	11.11	3.5556	0.49652		
หย่าร้าง/หม้าย	1	1.23	4	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 แสดง

ว่าประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	1.03	0.313
ปริญญาตรี	39	48.15	3.7179	0.32535		
สูงกว่าปริญญาตรี	42	51.85	3.619	0.5216		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 แสดงว่าประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามช่วงอายุงาน

อายุงาน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
ต่ำกว่า 3 ปี	16	19.75	3.7344	0.2809	0.483	0.748
3 - 5 ปี	31	38.27	3.5806	0.52594		

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามช่วงอายุงาน (ต่อ)

อายุงาน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
6 – 8 ปี	19	23.46	3.7237	0.3717		
9 – 11 ปี	10	12.35	3.7	0.45338		
มากกว่า 11 ปีขึ้นไป	5	6.17	3.7	0.54199		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ประชากรที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 แสดงว่าประชากรที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
น้อยกว่า 30,000 บาท	10	12.35	3.55	0.65405		
30,000-40,000 บาท	15	18.52	3.75	0.32733	0.541	0.745
40,001-50,000 บาท	17	20.99	3.5882	0.46722		

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
50,001-75,000 บาท	12	14.81	3.7917	0.25746		
75,001-100,000 บาท	14	17.28	3.6607	0.4342		
มากกว่า 100,000 บาท	13	16.05	3.6538	0.48454		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 แสดงว่าประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

เพศ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p
ชาย	13	19.12	3.0962	0.41506	-4.679	0.597
หญิง	68	80.88	3.5956	0.34019		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ประชากรเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปันไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 แสดงว่าประชากรเพศชายและเพศหญิง มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน	สัดส่วน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p
ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.70	3.5833	0.52042	0.701	0.555
25 - 34 ปี	71	87.65	3.5317	0.38482		
35 – 44 ปี	6	7.41	3.2917	0.51031		

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามช่วงอายุ (ต่อ)

อายุ	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
45 ปีขึ้นไป	1	1.23	3.5	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ประชากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 แสดงว่าประชากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามสถานภาพ

สถานภาพ	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
โสด	71	87.65	3.5458	0.39259	1.87	0.161
สมรส	9	11.11	3.2778	0.38415		
หย่าร้าง/หม้าย	1	1.23	3.5	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ประชากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 แสดงว่าประชากรที่มี

สถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	0.007	0.934
ปริญญาตรี	39	48.15	3.5192	0.35068		
สูงกว่าปริญญาตรี	42	51.85	3.5119	0.4381		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 แสดงว่าประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามช่วงอายุงาน

อายุงาน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
ต่ำกว่า 3 ปี	16	19.75	3.5781	0.36192	2.108	0.088
3 - 5 ปี	31	38.27	3.4274	0.47519		

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามช่วงอายุงาน (ต่อ)

อายุงาน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
6 – 8 ปี	19	23.46	3.5921	0.25291		
9 – 11 ปี	10	12.35	3.7	0.2582		
มากกว่า 11 ปีขึ้นไป	5	6.17	3.2	0.44721		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ประชากรที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 แสดงว่าประชากรที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
น้อยกว่า 30,000 บาท	10	12.35	3.325	0.50069		
30,000-40,000 บาท	15	18.52	3.5667	0.38344	0.905	0.483
40,001-50,000 บาท	17	20.99	3.4559	0.41679		

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**จำนวน**	**สัดส่วน**	**ค่าเฉลี่ย**	**ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**F**	**p**
50,001-75,000 บาท	12	14.81	3.6458	0.29113		
75,001-100,000 บาท	14	17.28	3.5714	0.3457		
มากกว่า 100,000 บาท	13	16.05	3.5	0.43301		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 แสดงว่าประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ และเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

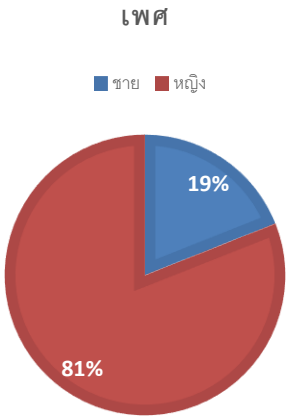
การศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ข้อมูลลักษณะทางประชากร การสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ซึ่งจะแสดงผลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงเหตุผล (Causal Research) ใช้การคำนวณหาค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ลักษณะทางประชากร และตัวแปรตาม คือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ประเภท โดยการนับจำนวนผู้ตอบเฉพาะผู้ที่เลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติเท่านั้น

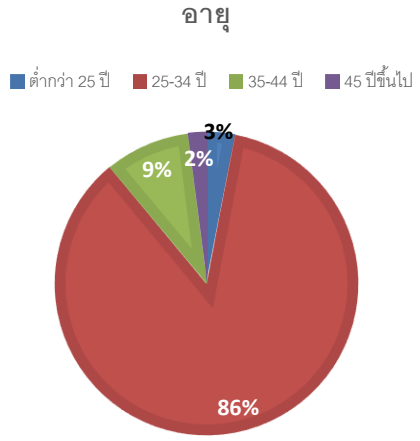
5.1 สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลลักษณะทางประชากร



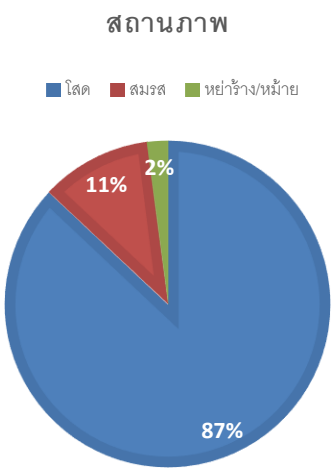
ภาพที่ 5.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านเพศ

ผลการศึกษา “ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ” พนักงานบริษัทข้ามชาติจำนวน 100 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 81 และเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19



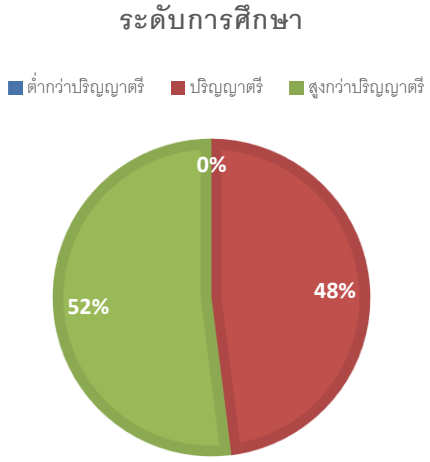
ภาพที่ 5.2 ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านอายุ

กลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 86 รองลงมาคือช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2



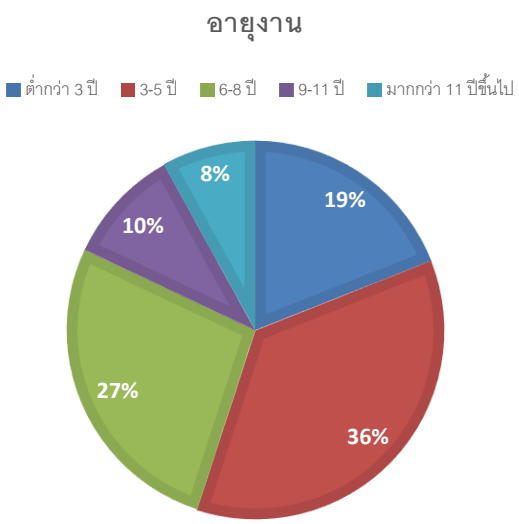
ภาพที่ 5.3 ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสดจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 87 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2



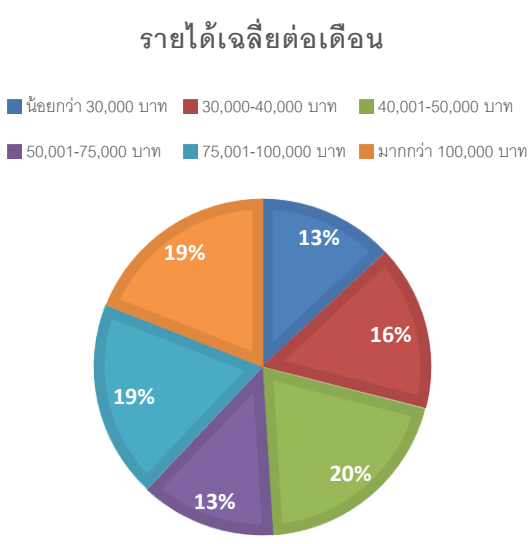
ภาพที่ 5.4 ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาคือการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี



ภาพที่ 5.5 ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านอายุงาน

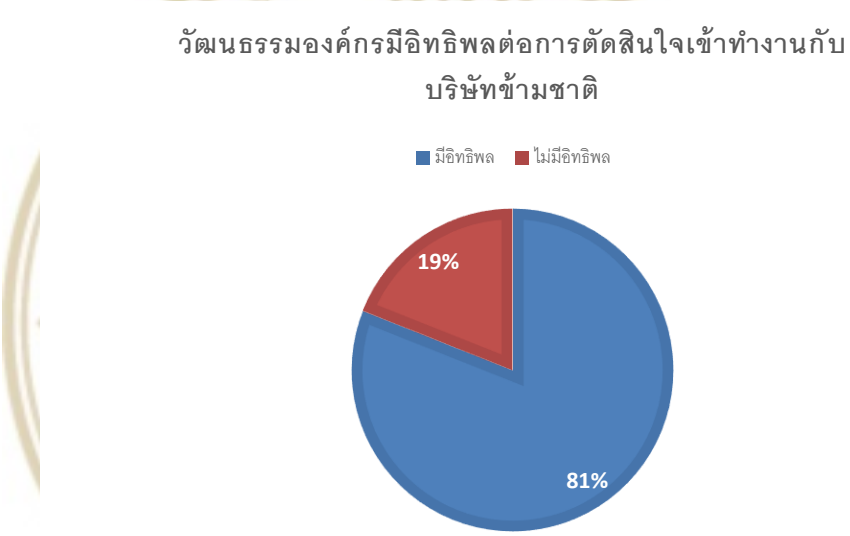
กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน 3-5 ปี มากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคือมีอายุงาน 6-8 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27 มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ช่วงอายุงาน 9-11 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และอายุงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8



ภาพที่ 5.6 ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ 40,001-50,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,001-100,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001-75,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13

การสำรวจอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ



ภาพที่ 5.7 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทางานกับบริษัทข้ามชาติ

จากการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 81 มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Apollo/Role Culture) อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน (Athena/Task Oriented Culture) อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และลักษณะ

วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

5.2 ผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Apollo/Role Culture) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 : ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 : ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 3 : เป็นไปตามสมมติฐานเพียงบางส่วน

ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงตัวแปรเดียว ได้แก่ เพศ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ช่วงอายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงตัวแปรเดียว

สมมติฐานที่ 4 ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ทดสอบสมมติฐานที่ 4 : ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.3 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ช่วงอายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากในสังคมปัจจุบัน พนักงานบริษัทข้ามชาติไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ช่วงอายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มักจะเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กร พัฒนาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุมัชฌา ปารัคมาตย์ (2558) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในธนาคารแห่งหนึ่ง จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในธนาคารแห่งนี้ นอกเหนือจากนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคารในธนาคารแห่งนี้ ซึ่งผลงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึง หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัท

นอกจากนั้นผลของการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานครจากการวิจัยพบว่า ไม่ว่าพนักงานเพศชายหรือเพศหญิง ไม่ส่งผล

ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรสใดๆก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

และผลของการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสิริกร สุขสุดไพศาล และกาญณ์ระวี อนันตอัครกุล (2556) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร และจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลนั้น มีรูปแบบของวัฒนธรรมคือ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ไม่มีระบุว่า ประชากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติแตกต่างกัน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ช่วงอายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น มีเฉพาะด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นมีเพียงด้าน วัฒนธรรมองค์กรเน้นที่งาน ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้

ในปัจจุบันการแข่งขันของแต่และองค์กรหน่วยงาน มีความรุนแรงขึ้น ซึ่งผู้บริหารแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การดำเนินการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญนอกเหนือจากกลยุทธ์ในการบริหารงานภายในองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารรวมถึงบุคลากรในทุก ๆ ฝ่ายขององค์กรต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

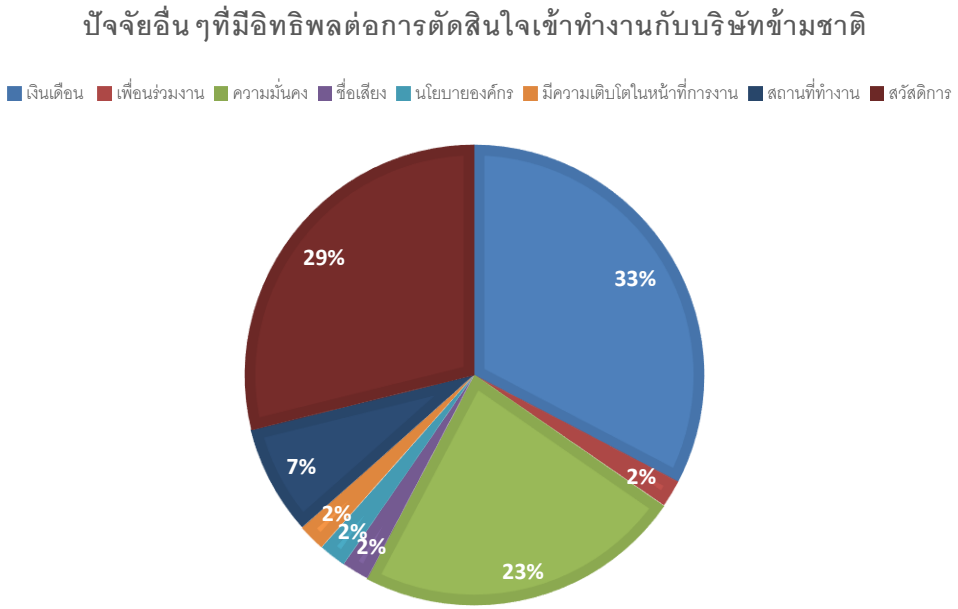
1. ต้องมีการเน้นการรับฟังความคิดเห็นของทุกๆฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การทำงานต้องมีการคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการดูแลพนักงานเรื่องปัจจัยอื่นๆ เช่น การขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ การสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานเกี่ยวกับเรื่องของความก้าวหน้าและการเติบโตในหน้าที่การงาน ในสายอาชีพ เพื่อจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา อุปสรรคและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับระหว่างการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานอื่น ๆ อาจจะมีการจัดประชุม หารือ เรื่องแนวทางการแก้ปัญหากับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติและเป็นการเน้นย้ำการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

3. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการมีวัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กรที่ดีระหว่างกัน เพื่อที่จะทำให้พนักงานระดับต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างสมบูรณ์

4. ควรมีการแนะนำวัฒนธรรมองค์กรให้บุคคลภายนอกได้รู้จักมากขึ้น เพื่อให้ผู้ที่สนใจร่วมงานกับองค์กร ได้ทำความรู้จักและเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรมากยิ่งขึ้น และจะส่งผลให้องค์กรมั่นใจได้ว่าได้รับบุคลากรที่ตรงกับวัฒนธรรมองค์กร โดยแนะนำให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการ PR เช่น การจัดกิจกรรม Open House ตามมหาวิทยาลัย หรืองาน Job Fair เป็นต้น

5. จากประชากรที่มีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ผู้วิจัยได้ให้ระบุปัจจัยอื่นๆ



ภาพที่ 5.8 ปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

ซึ่งปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 33 สวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 29 และความมั่นคง คิดเป็นร้อยละ 23 ซึ่งองค์กรควรคำนึงปัจจัยต่างๆเหล่านี้เช่นเดียวกัน เพราะถือว่าเป็นหนึ่งในแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กร และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมิให้องค์กรหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

5.5 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. ระยะเวลาในการวิจัยจำกัด และมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลค่อนข้างน้อย ทำให้เก็บแบบสอบถามได้จริงจำนวน 100 คน ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้

2. การเก็บข้อมูลใช้ช่องทางแบบสอบถามออนไลน์เพียงช่องทางเดียว

5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลแตกต่างกัน ในการทำการวิจัยในครั้งต่อไปควรเน้นเฉพาะตัวแปรดังกล่าวนี้ให้มากยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษาถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

3. ควรจะทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้คำตอบเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาในเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้

4. ช่องทางในการแจกแบบสอบถามของกลุ่มผู้วิจัยอาศัยเพียงการส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google Forms จึงอาจจะไม่มีความหลากหลายของกลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่ไม่มีความเชี่ยวชาญในการใช้อินเตอร์เน็ต เนื่องจากเพื่อให้สะดวกและทันกับระยะเวลาในการทำการวิจัยที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มช่วงอายุที่มีการใช้อินเตอร์เน็ตมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ เช่น ช่วงอายุ 25-34 ปีมากที่สุด เพราะฉะนั้นหากมีการทำการวิจัยเพิ่มเติมทางผู้วิจัยต้องการเพิ่มเติมในส่วนของทางช่องการแจกแบบสอบถามมากยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฉัตรยุคลแก้วพิบูลย์และชวลิต เกิดทิพย์. (2555). ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(2), 11.

นริศย์ จาปา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นนทัช ฟรอมไธสง. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ปิยะ ละมูลมอญ. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลัญบุรี.

พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. (ม.ป.ป.). ความหมายวัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นจาก http://www.sdtc.go.th/upload/forum/think.doc

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 2(4), 102-120.

รัชนี ทองสลับ. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสารและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงานปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศิริพร ม่านกลาง. (2552). วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท บิ๊กซีซูเปอร์ เซ็นเตอร์จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

สิริกร สุขสุดไพศาล แลพกาญณ์ระวี อนันตอัครกุล. (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เมษายน 2556

สุมัชฌา ปารัคมาตย์. (2558). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Daft, R. L., (2002). The Leadership Experence (2nd ed.). Orlandos Florida: Harcourt College Peblishing.

Handy, Charles. (1979). God of Management. London: PenBook.

Likert, Rensis. (1967). The Human Organization. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม
เรื่อง
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ” ในหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบตามความเป็นจริง ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการวิจัยเท่านั้น ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาในการทำแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน แต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

ส่วนที่ 3 การสำรวจปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาตินอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กร

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

❒ 1) ชาย ❒ 2) หญิง

2. อายุ

❒ 1) ต่ำกว่า 25 ปี ❒ 2) 25 - 34 ปี ❒ 3) 35 – 44 ปี ❒ 4) 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

❒ 1) โสด ❒ 2) สมรส ❒ 3) หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

❒ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ❒ 2) ปริญญาตรี ❒ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุงาน

❒ 1) ต่ำกว่า 3 ปี ❒ 2) 3 - 5 ปี ❒ 3) 6 – 8 ปี

❒ 4) 9 – 11 ปี

❒ 4) มากกว่า 11 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

❒ 1) น้อยกว่า 30,000 ❒ 2) 30,000 - 40,000 ❒ 3) 40,001 - 50,000

❒ 4) 50,001 - 75,000 ❒ 5) 75,001 – 100,000 ❒ 6) มากกว่า 100,000

<u>ส่วนที่ 2</u> การสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติ

<u>ส่วนที่ 2.1</u>

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของท่านหรือไม่

❒ 1) มีอิทธิพล (ข้ามไปตอบเฉพาะ ส่วนที่ 2.2 เท่านั้น)

❒ 2) ไม่มีอิทธิพล (ข้ามไปตอบเฉพาะ ส่วนที่ 3 เท่านั้น)

<u>ส่วนที่ 2.2</u>

<u>คำชี้แจง</u> ข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ อธิบายลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของท่านมากที่สุด

โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับดังนี้

มากที่สุด ให้คะแนน 4 คะแนน

มาก ให้คะแนน 3 คะแนน

น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์กรที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน				
2. องค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่				
3. องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย				
4. องค์กรที่มีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น				
5. องค์กรที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงานต่างๆอย่างชัดเจน				
6. องค์กรที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาผลงานใหม่ๆขึ้นมาเสมอ				
7. องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์				
8. องค์กรที่มีผู้นำที่มีความสามารถ และประสบการณ์ทำงานมานาน				
9. องค์กรที่มีการประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน				
10. องค์กรที่มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่สม่ำเสมอ				
11. องค์กรที่ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจทำงาน				

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
12. องค์กรที่มีผู้นำให้คำปรึกษา ชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
13. องค์กรที่เน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด				
14. องค์กรที่เน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ				
15. องค์กรที่รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน				
16. ผู้นำองค์กรที่ให้ความไว้วางใจในการทำงานกับพนักงานภายในองค์กรทุกคน				

<u>ส่วนที่ 3</u> การสำรวจปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาตินอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

นอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กรในตารางข้างต้นแล้ว กรุณาระบุปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของท่าน โดยให้ระบุ 3 ปัจจัยที่สำคัญที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยลำดับที่ 1 .....

ปัจจัยลำดับที่ 2 .....

ปัจจัยลำดับที่ 3 .....