

ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

วิทยานิพนธ์
ของ
นันทภรณ์ หมอดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2543
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

คณะกรรมการควบคุม และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมารักดี)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาสลิชน มณีพันธุ์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมารักดี)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาสลิชน มณีพันธุ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ มะโน คำบำรุง)

มหาวิทยาลัยทักษิณอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

.....ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2543

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยพระคุณอย่างยิ่ง ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.วีระชัย เสมากักดี ประธานกรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาสิทธิ์ มณีพันธ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาชี้แนะตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอื้ออาทรตลอดมา เป็นแรงบันดาลใจทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงทุกประการ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล อาจารย์ ดร.พรทิพย์ เสมากักดี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวิมล ประทุมทรัพย์ อาจารย์ ดร.อาคม วัดโสม อาจารย์ ดร.โสภาค วิริโยธิน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ นิเจนตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เจียบประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวรา วรรณพิมล รองศาสตราจารย์ มะโน คำบำรุง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สัมราญ ไชยศร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศศิธร นันทิยานนท์ และอาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ ที่ได้กรุณาแนะนำถ่ายทอดความรู้แนวความคิดและวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่างๆ เป็นอย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยชื่อ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิสา ชัชกุล นางสาวอุทุมพร ศรีสรค์ตร์ และนายสุเมฆ เจริญศิลป์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณสุหรี เริงหิรัญ คุณศิริพร เย็นเปี่ยม คุณจวบ ณรงค์รัตน์ และคุณศิรินทร ปิ่นเงิน ที่ได้ช่วยเหลือในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ ขอขอบคุณ คุณสุธรรม สึกษาจารย์ คุณพวงทิพย์ รักแตงาม ที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และขอขอบคุณ พนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทุกท่าน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพ่อเชียวฮะ แซ่โล้ว คุณลื้อ แซ่ใจ้ว และขอขอบคุณ คุณนาค คุณประยุทธสุข และคุณฐิตยาภรณ์ หมอดี ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจจนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นันทภรณ์ หมอดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	6
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การบริหารองค์การ	10
วัฒนธรรมองค์การ	13
แหล่งที่มาของวัฒนธรรมองค์การ	15
การสร้างวัฒนธรรมองค์การ	18
วัฒนธรรมการทำงาน	21
วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	25
ความรักงาน	31
ความขยันหมั่นเพียร	32
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	34
ความมีระเบียบวินัย	36
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	37
ความมีมนุษยสัมพันธ์	39
ความมีสามัคคีธรรม	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
งานวิจัยในประเทศ	44

บทที่	หน้า
งานวิจัยต่างประเทศ	52
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	59
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	93
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	93
การวิเคราะห์ข้อมูล	94
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะ	105
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	105
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	116

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	117
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	121
ภาคผนวก ค ตาราง 31	133
บทคัดย่อ	139
ประวัติย่อของผู้วิจัย	146

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน	58
2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน	58
3 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถาม	64
4 แสดงสถานภาพและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน	65
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	66
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขององค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคตามตัวแปรเพศ	67
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขององค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน	68
8 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของ พนักงาน บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ	69
9 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของ พนักงาน บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน	70
10 แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	71
11 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในภาพรวม เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ	72

12	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในภาพรวม เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน	73
13	แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความรักงานที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	74
14	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความรักงาน เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ	75
15	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความรักงาน เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน	76
16	แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความขยันหมั่นเพียร ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	77
17	แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	78
19	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ	79
19	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน	80

20	แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความมีระเบียบวินัย ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	81
21	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความมีระเบียบวินัย เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ	82
22	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความมีระเบียบวินัย เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน	83
23	แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	84
24	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ	85
25	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน	86
26	แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	87
27	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ	88
28	แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน	89

29	แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความมี สัมผัสธรรม ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	90
30	แสดงความถี่ประเด็นข้อเสนอนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	91
31	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมการทำงานของ พนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วน ภูมิภาค	133

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบัน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นองค์กรที่มีภารกิจในการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ บริการสื่อสารการบิน และเครื่องช่วยในการเดินอากาศ ตลอดจนการบริการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ แก่ผู้ประกอบการขนส่งทางอากาศในระดับประเทศ และระดับสากล ดังนั้น บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถ และศักยภาพขององค์กร เพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล ที่จะให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบินในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ประกาศ เรื่องนโยบายการพัฒนาองค์กร ที่ ทบ.1.1/0165/2540 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2540) ซึ่งภารกิจดังกล่าวไม่สามารถทำได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว จึงต้องมีการรวมกลุ่มกันเข้าอย่างมีระบบ มีจุดหมายที่แน่นอน ซึ่งในการที่คนรวมตัวกันเข้าเพื่อทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีจุดหมายที่แน่ชัดและมีการจัดระบบการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มไว้เป็นแบบแผน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือคณะบุคคลภายในกลุ่มนั้นไว้อย่างมีแบบแผนแน่นอนแล้ว เราก็เรียกกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันอย่างจริงจังภายใต้ภาวะการณ์ต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วว่าเป็น องค์กร (organization) (พจนานุกรมศัพท์. 2526 : 4)

ในฐานะที่องค์กรเป็นระบบสังคม เพราะเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีแนวความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติเพื่อจุดมุ่งหมายเฉพาะร่วมกัน ดังนั้น องค์กรย่อมได้รับผลกระทบหรือมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการรวมตัวของคนในองค์กรย่อมก่อให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กรเองที่ทำให้องค์กรแตกต่างกันออกไป ดังนั้น การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจประเด็นหนึ่ง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนในองค์กร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และพัฒนาองค์กรต่อไป (สุรวี สุนาลัย. 2541 : 5)

ดังที่ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2540 : 9) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร(organizational culture) เป็นระบบความคิดร่วม (shared beliefs) อันเกิดจากการที่คนซึ่งอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มต้องการอยู่รอดและเติบโตในสิ่งแวดล้อมของเขา ดังนั้นจึงต้องสร้างระบบความคิด และการรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวเพื่อที่จะได้หาวิธีตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง อันจะทำให้กลุ่มอยู่รอด

และเติบโตต่อไป จึงอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติและพฤติกรรมของมนุษย์ภายในองค์กร และหากเรามีความเข้าใจในวัฒนธรรม ที่มีอยู่ภายในองค์กรแล้ว จะทำให้เราสามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร รวมทั้งสามารถคาดเดา และควบคุมให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมขึ้นภายในองค์กรได้ ดังที่ อุชิ (กิบุลย์ ชูรินทร์. 2536 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Ouchi. 1982 : 250) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรเป็นผลจากหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของการร่วมมือกันในทางวัฒนธรรม และความร่วมมือทางวัฒนธรรม ที่ถูกต้องสามารถคลี่คลายให้บุคลากรเพิ่มผลผลิต แต่ถ้าบุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ผิดก็สามารถนำมาซึ่งผลผลิตต่ำ

สำหรับ วราคม ทีสุกะ (2527 : 293-294) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมการทำงาน (work culture) หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตด้านการทำงานของสมาชิกในสังคม หมายรวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่มีลักษณะที่เป็น “การทำงาน” นับตั้งแต่ งานบ้าน งานอาชีพ งานในไร่นา งานในสำนักงาน งานที่ทำคนเดียว งานที่ทำเป็นหมู่คณะและงานที่เป็นการอบรมสั่งสอนสมาชิกของสังคม เพื่อเตรียมตัวทำงานในอนาคต

วัฒนธรรมสามารถมีผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อวัฒนธรรมสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ถูกรวมกันอย่างกว้างขวาง และถูกรับเอาไว้ภายในโดยสมาชิกขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ในทางกลับกันวัฒนธรรมสามารถมีผลกระทบทางลบได้ เมื่อวัฒนธรรมถูกรวมและรับเอาไว้ภายในอย่างกว้างขวาง แต่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมภายในทิศทางที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะถูกกำหนดโดยองค์ประกอบหลายอย่าง (สมยศ นาวิการ. 2537 : 253) ซึ่ง ดนัย เทียนพุดม (2530 : 39) ได้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรมเช่นกัน โดยได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ประการหนึ่งคือ ให้สร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความสุจริต ความมานะ ความขยัน ความอดทน ความรอบรู้ และความสามัคคี ส่วนไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 1 - 212) สรุปได้ว่าวัฒนธรรมการทำงานในสังคมพัฒนานั้น จะไม่เลือกงานเห็นงานมีคุณค่า มีการวางแผน มีการประหยัด มีความขยันหมั่นเพียรทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีการทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม เป็นลักษณะที่จำเป็นของคนในสังคมพัฒนา นอกจากนี้ ดุสิต หวันเหล็ก (2530 : 1) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญที่จะช่วยให้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรม

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้กำหนดระเบียบข้อบังคับพนักงานไว้เพื่อให้พนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติกันอยู่แล้ว(ระเบียบข้อบังคับของพนักงานบริษัทวิทยุการบินฯ. 2541 : 3) นอกจากนี้ ยังมีธรรมเนียมปฏิบัติต่างๆ ที่สืบเนื่องต่อกันมานับแต่เริ่มก่อตั้งซึ่งได้ช่วยให้วิทยุการบินฯ เป็นองค์กรที่มีเอกลักษณ์ เพื่อประมวลธรรมเนียมปฏิบัติต่างๆ ให้เป็นแนวทางปฏิบัติของพนักงาน ในโอกาสที่วิทยุการบินฯ ครบรอบการดำเนินการ 50 ปี จึงได้จัดทำ “จรรยาบรรณ พนักงานวิทยุการบินฯ” ขึ้น ได้เน้นให้พนักงานวิทยุการบินฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ และมีความรับผิดชอบ ชยันนหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พึงรักษากฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างเคร่งครัด พึงปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน (จรรยาบรรณพนักงานวิทยุการบิน. 2542 : 1 – 14)

นอกจากนี้แล้วบริษัทวิทยุการบินฯ ได้ดำเนินการจัดโครงการบรรยายพิเศษรอบรู้ บวท. ครั้งที่ 1 เรื่อง “บันทึก บวท. 50 ปี” ขึ้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2542 เพื่อให้ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน มีการถ่ายทอดสัญญาณเสียงการบรรยายพิเศษครั้งนี้ไปยังศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีความรอบรู้เกี่ยวกับบริษัทฯ ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง รวมทั้งปลูกจิตสำนึกที่ดีในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้พนักงานปัจจุบันได้ทราบประวัติความเป็นมาของบริษัทฯ ขอบเขต ภารกิจ และโครงสร้าง การจัดองค์กร และการบริหารงานบุคคลในอดีต ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในเชิงกว้าง เกี่ยวกับวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของบริษัทฯ โดยได้เรียนเชิญพนักงานผู้เกษียณอายุในระดับผู้บริหาร ที่ในอดีตเคยรับผิดชอบงานด้านอำนวยความสะดวก งานช่าง งานควบคุมจราจรทางอากาศ และงานด้านสื่อสารการบินมาถ่ายทอดประสบการณ์ รวมทั้งเกิดชีวิตการทำงานในรูปแบบการสนทนา ซึ่งนับเป็นโอกาสอันดีในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพนักงานรุ่นเก่ากับพนักงานรุ่นปัจจุบัน (ประกาศ เรื่อง การถ่ายทอดสัญญาณเสียงการบรรยายพิเศษรอบรู้ บวท. ครั้งที่ 1 เรื่อง “บันทึก บวท. 50 ปี” ที่ พค. 0464/2542 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2542)

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าบริษัทวิทยุการบินฯ ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องวัฒนธรรมในการทำงานเช่นเดียวกัน ซึ่งวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการทำงานในองค์กร วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร แต่ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมก็อาจก่อให้เกิดผลในทางลบแก่องค์กรได้ ถ้าวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นไม่สอดคล้องกับลักษณะภายในและสิ่งแวดล้อมที่องค์กรมีอยู่ ก็อาจมีผลทำให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร ศูนย์ วงศ์ไวยศวรรณ (สุรวี สุนาลัย. 2541 :

18 ; อ้างอิงมาจาก สุนทร วงศ์ไวยศวรรณ. 2540) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในช่วงหนึ่งอาจก่อให้เกิดผลดี เมื่อองค์การพัฒนาไประยะหนึ่งวัฒนธรรมการทำงานนั้นอาจก่อให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามได้ ดังนั้น หากพนักงานได้เรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับวิธีคิด วิธีทำงานที่องค์การคาดหวังพนักงานก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิด การทำงานและการประพฤติปฏิบัติต่อกัน นานวันเข้าแนวทางดังกล่าวก็จะกลายเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่ม ให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติตาม ผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดบรรทัดฐานดังกล่าว ย่อมได้รับการลงโทษในรูปแบบต่างๆ สุนทร วงศ์ไวยศวรรณ (สุรวี สุนาลัย. 2541 :15 ; อ้างอิงมาจาก สุนทร วงศ์ไวยศวรรณ. 2540) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมการทำงานจะช่วยให้หน่วยงานทำงานไปได้อย่างมีระบบและราบรื่น วัฒนธรรมการทำงานจะถูกใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินว่าวิธีคิด วิธีปฏิบัติใดที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วยศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีภารกิจหลักในการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศให้กับเครื่องบินที่ขึ้นลงหรือผ่านเข้าออกบริเวณและเขตประชิดสนามบินของแต่ละศูนย์ฯ และให้บริการ โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ในเอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและข้อตกลงอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (คู่มือพนักงาน. 2539 : 19) นับเป็นความภูมิใจสูงสุดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งเสริมกิจการบินของชาติต่อเนื่องจากอดีตสู่ปัจจุบันได้สร้างประวัติศาสตร์ที่ดั่งงามให้กับกิจการบินมาโดยตลอด เนื่องจากพนักงานทุกคน เพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รักและศรัทธาต่อคุณค่าของผลงานที่ทุกคนได้ร่วมกันสร้างขึ้นมา ซึ่งขวัญและกำลังใจของพนักงานส่วนหนึ่งเกิดจากการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ (สำนักบริหาร. 2540 : 3) ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นย่อมต้องมีวัฒนธรรมการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมต่างๆที่เป็นตัวกำหนด เมื่อได้พิจารณาในส่วนของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคแล้วเห็นว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานในด้านความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรม ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิกาศนั้นล้วนมีความสำคัญ และตามที่บริษัทฯ ได้มีนโยบายในการสนับสนุนและพัฒนาด้านกีฬาเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ในอันที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ประกาศ เรื่องข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้งชมรมกีฬา ที่ ทป.1.1/0070/2541 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2541) และบริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดโดย

มุ่งเน้นให้พนักงานและผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายใน บริษัทฯ(ประกาศ เรื่องการแต่งตั้งกีฬาคลับ ที่ ทป.1.1/0052/2541 ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2541) ดังกล่าวมาแล้วนั้น ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคก็ได้จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในขึ้นเป็นประจำทุกปี นับเป็นโอกาสอันดีที่พนักงานจะได้ปฏิสัมพันธ์กันในช่วงที่มีการแข่งขันกีฬาภายในช่วย ให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานดีขึ้น แต่พนักงานที่มาร่วมทำกิจกรรมส่วนใหญ่จะมีเฉพาะ พนักงานที่เป็นนักกีฬา และพนักงานที่พักอาศัยที่บ้านพักรับรองเท่านั้นที่มาร่วมกิจกรรมนี้ จึงเป็น สาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความห่างเหินขึ้นในหมู่พนักงานด้วยกัน ซึ่งวิเชียร รักการ (2529 : 135) ได้ชี้ ชัดว่า ความพร้อมเพียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำให้สามารถกระทำกิจกรรมสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี อันเป็นลักษณะของความสามัคคี ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ในวันที่มีการแข่งขันกีฬา พนักงานแต่งกายมาปฏิบัติงานนั้นแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ พนักงานที่มีชื่อลงเล่นกีฬาตามวันที่กำหนดจะแต่งกายด้วยชุดกีฬามาปฏิบัติงานเลย อีกประเภท หนึ่งคือ พนักงานบางส่วนซึ่งไม่มีชื่อตรงตามตารางการเล่นกีฬาแต่แต่งชุดกีฬามาปฏิบัติงานด้วย เช่นกัน ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความเหมาะสม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และรักษาไว้ซึ่งภาพ พจน์ที่ดีของบริษัทฯ ทางบริษัทฯจึงอนุโลมให้เฉพาะพนักงานที่มีชื่อลงเล่นกีฬาตามวันที่กำหนด เท่านั้นที่จะแต่งกายชุดกีฬามาปฏิบัติงานได้ (ประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจ เรื่องสาระสำคัญจากการ ประชุมฝ่ายจัดการกับพนักงาน ลงวันที่ 31 มีนาคม 2540) และกรมการศาสนา (ม.ป.ป. : 5) ได้ชี้ ชัดว่าวินัยเป็นข้อบังคับหรือระเบียบที่ตราไว้ เพื่อควบคุมหมู่คณะให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อยมีแบบ แแผนแห่งความประพฤติที่ดี ในการที่จะทำให้การงานประสบผลสำเร็จ

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุม การบินส่วนภูมิภาค เพื่อทราบระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน และตลอดจนข้อเสนอแนะวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน การศึกษาในเรื่องนี้ในบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จากการศึกษาค้นคว้ายังไม่พบผลการศึกษาวิจัย ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะเป็นข้อ มูลสำคัญที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคในทุกส่วนงาน ให้ เอื้ออำนวยและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อทราบเพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน
4. เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษานี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคในการปรับปรุงตนเอง และผู้บริหารระดับสูงสามารถนำไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา
การศึกษานี้ มุ่งศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ใน 7 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 1 – 212) และ นักวิชาการคนอื่น ๆ มาใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษาวัฒนธรรมการทำงาน คือ

- 1.1 ความรักงาน
- 1.2 ความขยันหมั่นเพียร
- 1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.4 ความมีระเบียบวินัย
- 1.5 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

1.6 ความมีมนุษยสัมพันธ์

1.7 ความมีสามัคคีธรรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในปีงบประมาณ 2543 มีจำนวนทั้งสิ้น 345 คน โดยแยกเป็น ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ 115 คน ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต 112 คน และศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ 118 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคในปีงบประมาณ 2543 มีจำนวนทั้งสิ้น 345 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเทียบตารางอัตราส่วนของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 182 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (table of random numbers)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) คือ สถานภาพของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ได้แก่

3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1.1.1 เพศหญิง

3.1.1.2 เพศชาย

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ วัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามแนวคิดของไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 1 – 212) และนักวิชาการคนอื่นๆ มาใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานใน 7 องค์ประกอบ คือ

3.2.1 ความรักงาน

3.2.2 ความขยันหมั่นเพียร

3.2.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- 3.2.4 ความมีระเบียบวินัย
- 3.2.5 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- 3.2.6 ความมีมนุษยสัมพันธ์
- 3.2.7 ความมีสามัคคีธรรม

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกัน
3. เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรม ความคิด ความเชื่อและแบบแผนการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน ที่แสดงออกถึงความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรม
2. ความรักงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความจริงใจ ความผูกพันต่องาน เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน และเสียสละเวลาอุทิศให้แก่งาน
3. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความกระตือรือร้น ความสม่ำเสมอ ความอดทน และความมีมานะที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงการใช้ความคิดไตร่ตรองเพื่อหาวิธีการและนำทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ สนใจความคิดและผลงานของผู้อื่น มีการประเมินผลงานของตนเอง
5. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงการเคารพ และปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎ คำสั่ง ระเบียบ ตลอดจนข้อตกลงของกลุ่ม การควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติตามให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ

6. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้ตรงต่อเวลา มีการวางแผนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มุ่งทำงานให้เสร็จตามเป้าประสงค์

7. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงการมีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเอง

8. ความมีสามัคคีธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมต่อกลุ่ม การรวมพลังทางปัญญา และความคิดเห็น ยอมรับเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่ม มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ

9. พนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หมายถึง บุคลากรรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติภารกิจและดำรงตำแหน่งตามที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

10. ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ที่ ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต และ ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้กล่าวถึงขอบข่ายทั้งหมดของเอกสารที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้ารวมทั้งงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ด้วย ซึ่งพอสรุปเป็นหัวข้อสำคัญๆ ได้ดังนี้คือ การบริหารองค์การ วัฒนธรรมองค์การ แหล่งที่มาของวัฒนธรรมองค์การ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

การบริหารองค์การ

มีนักวิชาการและนักบริหารให้นิยามคำว่า การบริหาร ไว้มากมาย ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 35) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบกรตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2523 : 3) กล่าวว่า การบริหารคือ การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันและมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร

นพพงษ์ บุญจิตรดุลย์ (2527 : 3) การบริหาร เป็นกิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างทีบุคคลร่วมกันกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิควิธีที่เหมาะสม

สมยศ นาวิกการ (2537 : 18) การบริหารคือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

จากความหมายของนักวิชาการทั้งหลายพอสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึงการร่วมมือกันปฏิบัติงานตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ร่วมมือกันดำเนินงานโดยอาศัยกระบวนการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การ คือ กลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้ มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ร่วมอันเดียวกันหรือหลายๆวัตถุประสงค์พร้อมกันได้ การที่องค์กรจะสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้โดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุสำเร็จวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น ย่อมต้องพึ่งพาผู้บริหารเข้ามาช่วยให้ทรัพยากรทั้งด้านบุคคลและวัสดุสิ่งของ ประสานทำงานร่วมกันไปได้โดยไม่ติดขัด (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 11 - 12) กิจกรรมของการบริหารที่สำคัญ 5 อย่างคือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม และการพิจารณาเกี่ยวกับองค์การโดยทั่วไป องค์การจะแบ่งการบริหารเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ระดับต้นประกอบขึ้นด้วยหัวหน้างานต่างๆ โดยมีพนักงานปฏิบัติการรายงานตัวโดยตรงต่อพวกเขา ระดับบริหารอื่นๆ มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้บริหาร เช่น หัวหน้างานรายงานตัวต่อหัวหน้างานทั่วไป หัวหน้างานทั่วไปรายงานตัวต่อผู้จัดการทั่วไป หัวหน้างานทั่วไปรายงานตัวต่อผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการทั่วไปรายงานตัวต่อรองประธาน และรองประธานรายงานตัวต่อประธานบริษัท (สมัยศ นาวิกการ. 2537 : 23 - 27)

นอกจากการบริหารจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การทุกขนาดและทุกประเภทแล้ว การบริหารยังจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำขึ้นในทุกระดับ (at all levels) ขององค์การด้วย ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้นนั้น จำนวนคนที่เป็นสมาชิกย่อมมีเป็นจำนวนมาก และมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถเป็น ระดับต่ำ ตามความยากง่ายของงาน งานใดที่เป็นงานยาก ก็จะต้องอยู่แก่กลุ่มผู้รับผิดชอบในระดับสูงเรื่อยมาเป็นของกลุ่มต่างๆในระดับที่ต่ำลงมาเรื่อยๆ สำหรับรับผิดชอบงานที่ง่ายขึ้น ระดับของกลุ่มต่างๆเช่นนี้ จะมีมากขึ้นเพียงใดโดยอ้อมแล้วแต่ขนาดขององค์การ ด้วยลักษณะของการกระจายออกเป็นระดับเช่นนี้ กลุ่มที่อยู่ในแต่ละระดับไม่ว่าจะเป็นระดับสูงหรือต่ำต่างก็เป็นการทำงานในลักษณะกลุ่มทั้งสิ้น การบริหารจึงย่อมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลทุกคนที่เป็นผู้นำของกลุ่มในระดับต่างๆเหล่านี้ด้วยจะแตกต่างกันก็ตรงที่จะมีการปฏิบัติงานบริหารในขนาดที่มากขึ้นต่างกันเท่านั้น ณ ระดับสูงกว่าซึ่งต้องรับผิดชอบงานที่ยากกว่านั้น ขนาดของการปฏิบัติหน้าที่งานบริหารก็ย่อมจะต้องมากกว่าระดับที่อยู่ต่ำกว่าซึ่งต้องรับผิดชอบงานที่ง่ายกว่า (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 14 - 15) การบริหารงานในองค์การมีลักษณะขยายตัวใหญ่โตและสลับซับซ้อนกว่าแต่ก่อนมาก ขนาดขององค์การใหญ่ขึ้น กระบวนการและเทคนิคต่างๆในการบริหารงานมีมากขึ้น ความต้องการและคุณค่าในการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไปในทางเสริมสร้างขึ้นเป็นอันมาก (อรุณ รักธรรม. 2538 : 22)

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532 : 35) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมและการบริหารในประเทศไทย พบว่า ผลกระทบของลักษณะวัฒนธรรมของสังคมภายนอกทั้งที่มองเห็น หรือมองไม่เห็นนี้มีผลทำให้เกิดความแตกต่างขึ้น ในระบบการบริหาร รวมทั้งโครงสร้างการบริหารในองค์กร นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กรจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของสังคมภายนอก วิธีการบริหาร หรือ

การปกครองที่ถูกสร้างขึ้นในวัฒนธรรมของประเทศหนึ่ง อาจจะไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของอีกประเทศหนึ่งก็ได้ สอดคล้องกับ อัมพร วงษ์ขจรวุฒิศักดิ์ (2532 : 37) ศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะวัฒนธรรมกับการบริหารงานในประเทศไทย พบว่า การบริหารใดๆทั้งในองค์การ ราชการ หรือธุรกิจเอกชนก็ตาม ย่อมได้รับผลกระทบ หรืออิทธิพลจากวัฒนธรรมของสังคมภายนอก เพราะผู้บริหารที่เข้ามาบริหารงานในองค์การนั้น ย่อมได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมสังคมก่อน ที่จะเข้ามาสู่องค์การ ความคิดต่างๆ เหล่านี้ จึงมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร เหล่านี้ยากที่จะตัดออกไปจากตัวเอง และสิ่งเหล่านี้เองที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารงานในองค์การ อันเป็นตัวบ่งชี้ถึง วัฒนธรรมสังคมที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะผู้บริหารในองค์การนั้นๆ

สุมาลี มาโนชนกุล (2539 : 21) กล่าวว่า ปกติการตัดสินใจของผู้บริหารในทางปฏิบัติ นั้น แม้ว่าจะมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่แล้วก็ตาม แต่ในการตัดสินใจของบุคคลนั้น ก็อาจถูกเปลี่ยนแปลงไปได้โดยอิทธิพลของสิ่งอื่นๆ เช่น ความเกรงใจ ความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นญาติหรือเป็นเพื่อนกัน เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของวัฒนธรรม การตัดสินใจจึงเป็นการเลือกวิถีปฏิบัติหรือการตัดสินใจโดยอาศัยเหตุผลอื่นที่ไม่ได้กำหนดอยู่ในกฎเกณฑ์ขององค์การ แต่จะอยู่ที่ค่านิยมและความคิดเห็นส่วนตัวของผู้บริหารหรือผู้นำด้วย จึงแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมสังคมที่มีลักษณะความเป็นผู้นำนั่นเอง และ สมยศ นาวิกาน (2537 : 63) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยมและประเพณีของสังคม ยังถูกสะท้อนให้เห็นได้ภายในโครงสร้างขององค์การใดองค์การหนึ่ง

นอกจากนี้ สมยศ นาวิกาน (2533 : 12) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเพื่อความเป็นเลิศและวัฒนธรรมสังคม พบว่า ผลกระทบของวัฒนธรรมสังคม ที่มีอิทธิพลต่อระบบการบริหารนี้ เป็นการพิจารณาวัฒนธรรมในด้านต่างๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น ซึ่งจะเข้ามาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดการบริหารของนักบริหาร หรือผู้นำซึ่งการบริหารนั้น ก็คือกระบวนการตัดสินใจ (decision-making process) นั่นเอง

จากความหมายของนักวิชาการทั้งหลายพอสรุปได้ว่า การบริหารองค์การ หมายถึง การนำกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมมาใช้ในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั้งนี้มีอิทธิพลของวัฒนธรรมในด้านต่างๆ เข้ามาเป็นปัจจัยต่อความคิดในการบริหารงาน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการบริหารงานในองค์การรวมถึงโครงสร้างขององค์การด้วย

วัฒนธรรมองค์การ

องค์การถูกสร้างขึ้นมาเพื่อช่วยให้บุคคลบรรลุถึงเป้าหมายส่วนบุคคลที่พวกเขาไม่สามารถบรรลุถึงความสำเร็จได้ตามลำพัง แต่องค์การจะกำหนดเป้าหมายที่แตกต่างจากเป้าหมายของบุคคลที่สร้างองค์การขึ้นมา เป้าหมายเหล่านี้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการรวมกำลังของผู้มีส่วนร่วมขององค์การ (สมยศ นาวิกการ. 2540 : 20) ส่วนคำว่า วัฒนธรรมหมายถึง วิถีชีวิตหรือพฤติกรรมทั้งหมดที่เกิดจากการเรียนรู้จากการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่งทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524 : 36) ตามความเห็นของ สมยศ นาวิกการ (2537 : 342) วัฒนธรรมหมายถึงแบบแผนของพฤติกรรม การเกี่ยวข้องระหว่างกันบรรทัดฐาน ค่านิยม ทักษะ และความรู้สึก “วัฒนธรรม” รวมทั้งลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ เนื่องจากเป็นวิถีทางที่จะนำความเป็นเลิศมาสู่องค์การ เปรียบเสมือนเป็นหัวใจที่หล่อหลอมพนักงานให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การและทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ (วรนุช เนตรพิศาลวนิช. 2538 : 18)

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ดังนี้ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 11) ได้ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึงสิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ สมยศ นาวิกการ (2533 : 92) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมจะเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกในองค์การเข้าด้วยกัน สุมาลี มาโนชนกุล (2539 : 13) กล่าวสนับสนุนว่า วัฒนธรรมองค์การจะหมายถึง แบบแผนทั้งหลายของความเชื่อ ค่านิยม ปทัสถาน ที่สมาชิกในองค์การจะได้ร่วมกันคิดค้น สังคม และพัฒนาขึ้น และยอมรับปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นหลังๆ ตามที่รอบบีนส์ (ประภาพร เหลืองช่วยโชค. 2539 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Robbins. 1994 : 473 - 474) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่รวบรวมเอาค่านิยม ความเชื่อ และความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน วัฒนธรรมบอกให้รู้ถึงค่านิยมพื้นฐานขององค์การและถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ให้สามารถคิดและแสดงออกในสิ่งที่ควรจะทำวัฒนธรรมช่วยเพิ่มความมั่นคงให้องค์การและช่วยให้สมาชิกเข้ากันได้กับกิจกรรมและเหตุการณ์ในองค์การ ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะเกี่ยวกับความเชื่อพื้นฐานและค่านิยม ซึ่งทั้ง 2 สิ่งนี้เกิดมาจากแบบแผนพิธีการ, เรื่องเล่า, สัญลักษณ์ และสโลแกนในองค์การ สอดคล้องกับ เซท (สุมาลี มาโนชนกุล. 2539 : 13 ; อ้างอิง

มาจาก Sathe. 1985 : 10) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดประจำตัวของพนักงาน ซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ และต่อสิ่งรอบตัว ทั้งใน และนอกองค์การ แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร

สำหรับนิยามวัฒนธรรมองค์การของนักทฤษฎีองค์การ ซึ่งมีหลายนิยามเช่นเดียวกัน สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (สุรวี ศุภนาลัย. 2541 : 5 – 6 ; อ้างอิงมาจากสุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540) ได้สรุป นิยามวัฒนธรรม องค์การของนักวิชาการต่างๆไว้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (implicit rules) ในองค์การ กฎเกณฑ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่พนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในองค์การนั้นได้
2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอขณะที่บุคคลติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่างๆ ธรรมเนียมหรือแนวทางปฏิบัติในองค์การ งานฉลองในโอกาสต่างๆขององค์การ
3. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมุติฐาน (basic assumption) และ หรือ ค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ
4. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ภายในองค์การที่สมาชิกองค์การจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่เข้าใจร่วมกัน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นความเข้าใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การที่มีต่อเรื่องราวทั้งหลายในองค์การ
5. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง บรรทัดฐานของกลุ่ม (group norms) บรรทัดฐานของกลุ่ม หมายถึง มาตรฐาน (standard) ของพฤติกรรมที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม
6. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ (artifacts) ภายในองค์การ สิ่งประดิษฐ์ภายในองค์การอาจเป็นรูปร่างของอาคาร ลักษณะของเฟอร์นิเจอร์และการตกแต่ง การวางผังโต๊ะทำงาน ตราขององค์การ (organizational logo) ฯลฯ นักวิชาการที่นิยามวัฒนธรรมองค์การในแนวนี้เชื่อว่า สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงสะท้อนภาพพจน์ขององค์การต่อสาธารณชนด้วย

7. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

จะเห็นได้ว่านิยามที่ 7 จะรวมความหมายของนิยามต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันโดยให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การทั้งที่เป็นความคิดภายในจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก ส่วนในทัศนะของ สุรวี สุนาลัย (2541 : 6) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่มีอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์การทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตามแบบแผนของฐานคติที่ถูกค้นพบพัฒนาสืบทอดต่อกัน และประพันธ์ ส่งเจริญ (สุมาลี มาโนชนกุล. 2539 : 13 ; อ้างอิงมาจาก ประพนธ์ ส่งเจริญ. 2537 : 12) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นแบบแผน หรือข้อสมมติฐานการกระทำเบื้องต้น ที่สมาชิกในองค์การจะได้ร่วมกันคิดค้น สังสม และพัฒนาขึ้น โดยมีผู้นำหรือผู้ก่อตั้งองค์การเป็นแกนนำในการกำหนด ทั้งนี้แบบแผนนั้นได้รับการรวบรวม ขึ้นมาจากประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การโดยส่วนรวมเพื่อต่อสู้ และเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ รวมทั้งกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การด้วย นอกจากนี้แบบแผนการทำงานนั้น จะต้องเหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรมขององค์การได้ถูกต้อง และเกิดความคิด การรับรู้และรู้สึกถึงการกระทำ และการแสดงออกที่เหมาะสมในขณะทำงานในองค์การนั้นๆ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ สัญลักษณ์ ที่พัฒนามาเป็นบรรทัดฐานของสมาชิกทุกคนในองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรม โครงสร้างกิจกรรมและบทบาทของสมาชิกทุกคนในองค์การ และจะกลายเป็นกฎ ระเบียบของพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

แหล่งที่มาของวัฒนธรรมองค์การ

กันยา สุวรรณแสง (2533 : 41 – 42) กล่าวไว้ว่า ในทางจิตวิทยาถือว่า การสืบทอดโดยวิธีการอบรมสั่งสอน (socialization process) มีผลโดยตรงต่อบุคลิกภาพของคน ให้ปรับเข้ากับ ความปรารถนาของสังคมนั้นๆ ในทางสังคมวิทยา เรียกการอบรมสั่งสอนทางวัฒนธรรมให้สืบทอดต่อเนื่องกันไปว่า สังคมปกรณ หรือ สังคมประกิต(socialization) พลังของสังคมประกิตที่มีอำนาจของสังคม อาจทำให้สังคมต้องถูกบังคับให้แปรเปลี่ยนไปในทิศทางใหม่อย่างฉับพลัน ตามปกติแล้วการอบรมถ่ายทอดทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องของพ่อแม่ผู้ปกครอง ถ่ายทอดระบบ วิธีการดำเนินชีวิตให้แก่ลูกหลาน หรือผู้เยาว์ในปกครอง ทางสังคมวิทยาเรียกผู้อบรมทางสังคมว่า socializing

agents ที่จัดตั้งเป็นสถาบัน ซึ่งมีอำนาจควบคุมและทำโทษแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ไม่พึงประสงค์ของสังคม ได้แก่ สถาบันควบคุมรักษากฎหมายต่างๆ เช่น ศาล เป็นต้น

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2518 : 43) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งสร้างสรรคจริยธรรมและคุณธรรมในจิตใจ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเจริญของบุคคล กลุ่มชนและประเทศ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 119 – 127) ได้สรุปถึงแหล่งกำเนิดวัฒนธรรมองค์การสำคัญ 5 แหล่ง ได้แก่

1. วัฒนธรรมของสังคมในระดับต่างๆ

แบ่งเป็นวัฒนธรรมของสังคมในระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และท้องถิ่น ตลอดจนวัฒนธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรม และของสาขาอาชีพล้วนมีอิทธิพลในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ

2. ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

ลักษณะของงานที่หน่วยงานทำอยู่เป็นแหล่งกำเนิด หรือเป็นปัจจัยกำหนดลักษณะวัฒนธรรมองค์การกล่าวคือ ถ้าหน่วยงาน 2 แห่งมีลักษณะงานต่างกัน วัฒนธรรมในหน่วยงานทั้งสองมักแตกต่างกันไปด้วย ในทางกลับกันถ้าหน่วยงาน 2 แห่งมีลักษณะงานเหมือนกันวัฒนธรรมในหน่วยงานทั้งสองก็มักมีส่วนคล้ายคลึงกัน นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานก็อาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมในองค์การได้เช่นเดียวกัน

3. ค่านิยม ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ของผู้ก่อตั้งและผู้นำรุ่นแรกๆ

ผู้ก่อตั้ง และผู้นำรุ่นแรกๆ มักมีส่วนในการกำหนดลักษณะวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสถานการณ์ และทักษะในการบริหารของผู้ก่อตั้งและผู้นำรุ่นแรกๆ ก็มีผลสนับสนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการกำหนดลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

4. ประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์การ

สภาพแวดล้อม หรือกาลเวลาที่เปลี่ยนไป อาจทำให้ความเชื่อและวิสัยทัศน์ของผู้ก่อตั้ง และผู้นำรุ่นแรกๆ ใช้ไม่ได้ผล ประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน จึงอาจเข้ามาแทนที่ค่านิยม ความเชื่อ และวิธีการแก้ปัญหาแบบเก่าของผู้ก่อตั้งและผู้นำรุ่นแรกๆ

5. ค่านิยม ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ของผู้นำรุ่นใหม่

ผู้นำรุ่นใหม่ของหน่วยงานมักจะนำค่านิยม ความเชื่อ วิธีคิดการทำงานของตนเข้ามาด้วย จึงอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงธรรมเนียมปฏิบัติ หรือวัฒนธรรมของหน่วยงานขึ้นได้ผู้นำใหม่ที่มีตำแหน่งบริหารมักประสบความสำเร็จในการกำหนด หรือเปลี่ยนแปลงลักษณะวัฒนธรรม

องค์การ มากกว่าผู้นำใหม่ที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร นอกจากนี้ ปัจจัยสถานการณ์และทักษะในการบริหารของผู้นำรุ่นใหม่ก็มีส่วนที่เกื้อหนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การเช่นเดียวกัน

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมนั้น เป็นสิ่งจำเป็นมากในการบริหาร และการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์การ ความหลากหลายของวัฒนธรรมซึ่งมีทั้งวัฒนธรรมหลัก(culture) และวัฒนธรรมย่อย (subculture) ที่มีความแตกต่างกันออกไปมากมายก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารองค์การอย่างมาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การที่เกิดมาจากวัฒนธรรมในสังคมแต่ละสังคม เพื่อหาสาเหตุว่าเหตุใดวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มชนหรือแต่ละสังคมจึงมีความแตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไร โดยจะต้องพยายามทำความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานต่างๆ รวมทั้งความเป็นมา (background) ของวัฒนธรรมในกลุ่มชนต่างๆ ในสังคมเพื่อที่จะได้บริหารและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการบริหารหรือการพัฒนาที่ขาดการคำนึงถึงเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของสังคมไป ทำให้การบริหารหรือการพัฒนาไม่สามารถดำเนินการไปได้มีประสิทธิภาพ

สำหรับ อมรา พงศาพิชญ์ (2525 : 76) วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับมนุษย์ โดยที่มนุษย์เป็นผู้สร้างเพื่อความเป็นรูปแบบของสังคมที่มีเสถียรภาพ อันแสดงถึงความเจริญงอกงามให้กับสังคมและกลุ่มบุคคลในสังคม หากขาดวัฒนธรรมแล้วสังคมก็ย่อมขาดเอกภาพ นั้นหมายถึงสังคมจะรุ่มเย็นเป็นสุขไม่ได้ วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยที่มีลักษณะผสมผสานภายในเนื้อเดียวกัน ซึ่งทำหน้าที่สร้างสรรค์และกำหนดรูปแบบของสมาชิกในสังคมได้อย่างชัดเจน วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้โครงสร้างของสังคมอยู่ได้อย่างมีแบบแผน เพราะได้ผูกมัดภาวะทางจิตใจของสมาชิกในสังคม และ สมปราชญ์ จอมเทศน์ (2537 : 35) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การของไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของไทยนั้น หลักการบริหารต่างๆเป็นสิ่งที่ลอกเลียนแบบมาจากประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะจากสหรัฐอเมริกา โดยขาดการคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะทางสังคม วัฒนธรรมสังคม และวัฒนธรรมองค์การตลอดจนค่านิยม และทัศนคติของคนไทย ดังนั้นการบริหารองค์การของไทยจึงมักจะประสบกับความยุ่งยากตลอดมา และไม่สามารถพัฒนาประเทศไปได้เท่าที่ควร

สรุปได้ว่า แหล่งที่มาของวัฒนธรรมองค์การ มาจากหลายแหล่งด้วยกัน เป็นแบบแผนเบื้องต้นที่ถูกสร้างขึ้นมา ซึ่งเกิดจากวัฒนธรรมสังคมในระดับต่างๆ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน ค่านิยม ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ของผู้ก่อตั้งและผู้นำรุ่นแรกๆ

ประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์การค่านิยมความเชื่อและวิสัยทัศน์ของผู้นำรุ่นใหม่ผสมผสานกันและสืบทอดต่อกันมาจนกลายเป็นระเบียบปฏิบัติของบุคคลในแต่ละองค์การที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวเดียวกันซึ่งกำหนดตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์การนั่นเอง

การสร้างวัฒนธรรมองค์การ

ฮิคแมน และ ซิลลา (จงดี้ เดชาสกุลสม. 2533 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Hickman and Sila) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ คือ การคัดเลือกคน กระตุ้นให้ทำงาน การให้รางวัล การรักษาคน (ที่ดี) และรวมคนที่ดีให้มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์การจึงต้องการการพัฒนา ความชำนาญ และทัศนคติของบุคลากรในองค์การนั้น ดังที่ เยาวนา ธรรมโชติ (2541 : 16) กล่าวว่า องค์การใดที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมีความแข็งแกร่ง องค์การจะตั้งรู้จักใช้จุดแข็งของ วัฒนธรรมเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกให้เกิดความสามัคคีธรรมในการปฏิบัติงาน จุดสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีต้องเริ่มจากผู้บริหาร ที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีอยู่แล้ว ให้แข็งแกร่งมากขึ้น และวัฒนธรรมที่อ่อนแอก็ควรชำระทบทวนอยู่เสมออาจใช้วิธีการประชุม วิธี การลงโทษผู้กระทำผิด เป็นต้น

ซึ่ง วิลเลียม อูชิ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541 : 420 ; อ้างอิงมาจาก William Ouchi. 1981) ได้เสนอทฤษฎี Z ซึ่งปรากฏในหนังสือชื่อทฤษฎี Z เป็นเทคนิคที่ยึดเอาวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารมากกว่าที่จะเป็นเรื่องทางสังคมเทคนิค (sociotechnical oriented) เท่านั้น ทฤษฎีนี้มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เป็นการว่าจ้างงานระยะยาวมากกว่าระยะสั้น
2. การประเมินผลและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะเป็นไปอย่างช้าๆ ไม่เร่งรีบ
3. การทำงานตามอาชีพจะเน้นความชำนาญเฉพาะอย่างแบบปานกลางมากกว่าความชำนาญอย่างลึกซึ้ง
4. ใช้การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกันมากกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
5. การควบคุมจะมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ แต่มีการวัดผลที่ชัดเจนมากกว่าการควบคุมที่เป็นทางการ
6. มุ่งสนใจภาพรวมมากกว่าส่วนใดส่วนหนึ่ง

ทฤษฎี Z นี้แม้จะเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นจากทฤษฎีการบริหาร/จัดการโดยเน้นวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่นและใช้ได้ผลดีอย่างยิ่งกับคนญี่ปุ่นก็ตาม แต่ถึงกระนั้นบริษัทอเมริกันที่มีชื่อเสียงหลาย

บริษัท เช่น บริษัท เจเนอรัล อิเล็กทริก (General Electric) บริษัทไอบีเอ็ม (IBM บริษัทล็อกฮีด (Lockheed) เป็นต้น ได้พยายามศึกษาถึงทฤษฎีและการปรับใช้ทฤษฎีโดยพยายามดึงเอาหลักการของญี่ปุ่นที่คิดว่าจะสอดคล้องกับวัฒนธรรมของตนมาปรับใช้ เช่น จัดการฝึกอบรมที่ยกระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เน้นการพัฒนาในระยะยาว เปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานหลายๆอย่าง เป็นต้น ดังนั้นจึงไม่เป็นการลอกเลียนแต่เป็นการพยายามนำมาปรับประยุกต์ให้ให้เหมาะสมกับตน

ดังนั้น องค์ประกอบของการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังที่ สิทธิโชค วรานุสันติกูล (วรพจน์ สุทธิชัย. 2536 : 26 ; อ้างอิงมาจาก สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2534 : 8 – 9) เสนอเรื่องการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การไว้ว่านักจิตวิทยาองค์การให้ความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์การนั้นจะยากหรือง่ายขึ้นอยู่กับว่า วัฒนธรรมที่มีอยู่ขณะนั้นๆ หยั่งรากลึกและแพร่ขยายไปกว้างขวางเพียงใดในองค์การนั้น สิ่งแรกที่ต้องทำคือการสร้างทัศนียภาพ (visions) ของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดแจ้งรู้ว่ากำลังจะพาองค์การมุ่งไปสู่ที่ใด ด้วยวิธีการใด ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีสิ่งที่จะต้องทำสำคัญๆ คือ

ประการที่หนึ่ง การศึกษาประวัติศาสตร์ของสิ่งต่างๆที่มีอยู่ในองค์การ เพื่อจะได้เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง เช่น บริษัทนี้กำเนิดมาอย่างไร ประสบกับความสำเร็จหรือล้มเหลวเมื่อไร อย่างไร ใครเป็นบุคคลตัวอย่างในอดีตบ้าง ฯลฯ

ประการที่สอง การหาเหตุการณ์หรือแรงกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง เช่น การออกกฎหมายใหม่ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปของเศรษฐกิจ ฯลฯ เหตุการณ์เหล่านี้จะเป็นเหตุผลเหมาะสมในการกระตุ้นให้พนักงานเข้าใจความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง

ประการที่สาม การวางแผนกลยุทธ์เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อันเป็นขั้นที่ผู้บริหารเริ่มเข้ามายุ่งเกี่ยวกับว่า น่าจะทำอย่างไร ในช่วงใด เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบังเกิดขึ้น

ประการที่สี่ ดำเนินการสื่อสารไปยังระดับต่างๆในองค์การ ในระยะนี้เองที่จะต้องมีการและการและคำขวัญต่างๆ เกิดขึ้นเพื่อสื่อสารไปยังพนักงานและลูกค้า หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น บริการทุกระดับประทับใจ

ประการที่ห้า จัดระบบต่างๆ ในองค์การให้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นระบบใดก็ตามต้องเสริมให้การเปลี่ยนแปลงใหม่นี้อยู่ได้ดีกว่าสิ่งเก่าที่ต้องการเปลี่ยน เช่น ระบบรางวัล ระบบการยกย่องผู้ที่เปลี่ยนแปลง พิธีการมอบรางวัลผู้ทำงานขยันได้เยี่ยมบนโรงแรมเหนือยอดเขา ได้ลงชื่อใน hall of fame ของบริษัท ฯลฯ

อย่างไรก็ดีสิ่งที่ต้องทำอย่างแน่นอนคือ ต้องเปลี่ยนที่บรรทัดฐานของพฤติกรรม (behavioral norms) ซึ่งเห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนเสียก่อน โดยใช้วิธีการสั่งการจากเบื้องบน

(top down) ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมทำตามเพราะอำนาจของการสั่งการตามตำแหน่ง การให้รางวัล และการลงโทษ ถึงแม้ว่าภายในใจของพนักงานอาจจะไม่ยอมก็ตาม

ต่อเมื่อการเปลี่ยนบรรทัดฐานนี้ได้รับการปฏิบัติตามอย่างคงที่แล้ว จึงค่อยเปลี่ยนแปลงคตินิยมหรือค่านิยม ซึ่งเป็นพุทธิปัญญา (cognitive domain) อยู่ภายในตัวคนยากที่จะจัดการเปลี่ยนแปลงได้โดยวิธีสั่งการจากเบื้องบนได้ ในตอนนี้จึงต้องหันมาหาการเปลี่ยนแปลงแบบให้มีส่วนร่วม (participative changes) โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนในการเปลี่ยนแปลงด้วย และคงจะต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงนานกว่าจะทำให้เกิดความสอดคล้องต้องกันกับเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานของพฤติกรรมอย่างที่เคยเปลี่ยนมาแล้ว

นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆอีก ดังที่ กัญญา สุวรรณแสง (2533 : 41) ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม มีดังนี้

1. สภาพภูมิอากาศ ดินฟ้าอากาศ แม่น้ำ ทะเลทราย เช่น แถบหนาวกับแถบร้อน วัฒนธรรมย่อมแตกต่างกัน
2. อัตราการเร่งของการพัฒนาทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ความเจริญทางวิชาการอำนวยความสะดวกให้วัฒนธรรมเปลี่ยนไป
3. การมีอิทธิพลเหนี่ยวนำซึ่งกันและกัน แต่ก่อนประเทศที่แพ้สงคราม หรือ ตกเป็นอาณานิคม จะถูกครอบงำจากประเทศที่มีอิทธิพล เช่น เมื่ออังกฤษเข้าครอบครองอินเดียก็แพร่วัฒนธรรมของตนเข้าไปแทรกในอินเดีย ปัจจุบันการสื่อสารคมนาคมสะดวก ประเทศที่มีอิทธิพลทางการค้า เช่น ญี่ปุ่น แพร่วัฒนธรรมด้านวัตถุไปทั่ว การท่องเที่ยว และการเปลี่ยนนักวิชาการ การเยี่ยมเยียนซึ่งกันและกันของนักบริหารระดับสูง สื่อมวลชน ฯลฯ เป็นตัวการแพร่วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน ดูเหมือนโลกของเราแคบขึ้นทุกวัน วัฒนธรรมบางอย่างจึงปรากฏอยู่ในหลายประเทศ กล่าวคือมีอะไรเหมือนกันมากขึ้นทุกที
4. ความหนาแน่นของประชากรมีผลต่อวัฒนธรรม ในเขตประชากรมากกับเขตที่มีประชากรน้อย ทำให้วัฒนธรรมแตกต่างกัน เช่น ความแตกต่างกันระหว่างเมืองกับชนบท
5. ความสนใจหรือพิน อานุรักษ์ส่งเสริมของผู้บริหาร ถ้าเบื้องบนกระตุ้นอย่างจริงจัง ก็จะมีการตื่นตัวต่อการประพฤติปฏิบัติ ถ้าไม่มีแกนนำ ใครจะทำอย่างไรหรือใครจะลากจูงไปทางไหนก็ไม่มีใครสนใจ ในที่สุดวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของสังคมก็อันตรธาน สัมพันธกิจของการยึดมั่นร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมก็เสื่อมสลาย เมื่อถึงขั้นไม่มีอะไรเป็นแกนสารสำคัญของชาติหลงเหลืออยู่ ความมั่นคงในสังคมนั้นหรือชนชาตินั้นก็จะคลอนแคลน คนในชาติจะ

เปลี่ยนเป็นผู้มีแนวความคิดว่าอยู่ในปกครองของใครก็ได้ จะถึงยุคคนฉลาดและแข็งแรงกว่าสุขสบาย คนใจอ่อนแอตกเป็นเหยื่อ

แต่อย่างไรก็ตาม สุรวี ศุภนาลัย (2541 : 30) จากแนวความคิดที่หลากหลายของนักวิชาการ รวมทั้งผลการศึกษาวิจัย สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการทำงาน ในองค์การเช่นเดียวกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์การ เพียงแต่วัฒนธรรมองค์การนั้น เป็นมโนทัศน์ ที่เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ นักบริหารอาจจะสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์การขึ้นมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ แต่นักบริหารต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันอยากทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และทำงานด้วยพฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ ความรู้สึกผูกพันอยากทำและพฤติกรรมที่เหมาะสมนี้สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ด้วยการอาศัยวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวสร้างของคนฉลาด

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การผู้ที่บทบาทสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การก็คือผู้นำ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่อ่อนแอให้เข้มแข็งขึ้น แต่วัฒนธรรมก็ย่อมมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป และวัฒนธรรมใหม่ก็ต้องตอบสนองความต้องการบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ โดยการยึดหลักว่าการเปลี่ยนแปลงควรตั้งอยู่บนรากฐานของสิ่งเก่า คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆที่มาเป็นตัวกำหนด

วัฒนธรรมการทำงาน

สำหรับการทำงานอันหมายถึง การใช้ความพยายามของมนุษย์อย่างมีเป้าหมายก็จัดเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง เพราะการทำงานไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เหมือนกับการหายใจหรือการย่อยอาหาร ปกติคนทำงานเพราะมีเหตุผล การทำงานเป็นกิจกรรมการทำงานดำเนินไปเพราะความคาดหวังและความปรารถนาทางสังคมทั้งโดยจิตสำนึกและจิตไร้สำนึก ทั้งเปิดเผยและไม่เปิดเผย จึงเป็นที่แน่นอนว่าการทำงานจะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรม สมาชิกในสังคมจะคิด มีค่านิยม มีพฤติกรรม ตลอดจนได้รับการสั่งสอนอบรมเพื่อการทำงานในลักษณะใดย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของสังคมนั้น ซึ่งแน่นอนว่า แต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกันออกไป เช่นเดียวกับวัฒนธรรมการกิน การนอน การแต่งกาย ฯลฯ ทั้งนี้เพราะว่าความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากการมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่สั่งสมและถ่ายทอดติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน

(อรดา ศุภทรัพย์. 2536 : 7 – 8 ; อ้างอิงมาจาก Neff. 1968 : 3) และ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 11) กล่าวว่า การทำงานนั้นเป็นพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมเพราะการทำงานเป็นพฤติกรรมที่ต้องการบรรลุตามเป้าประสงค์ วัฒนธรรมการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่กำหนดรูปแบบ วิธีการตลอดจนแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง จึงกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง

เฉลียว บุรีภักดี (2527 : 19) ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมการทำงานว่า หมายถึงแบบแผนการดำเนินชีวิตด้านการทำงานของสมาชิกในสังคม หมายความว่ารวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่มีลักษณะเป็นการทำงาน นับตั้งแต่ทำงานบ้านงานอาชีพ งานในไร่นา งานในสำนักงาน งานที่ทำคนเดียว งานที่ทำเป็นหมู่คณะและงานที่เป็นการอบรมสั่งสอนสมาชิกของสังคม เพื่อเตรียมตัวทำงานในอนาคต คือ การศึกษาเล่าเรียน และการรับการฝึกฝน

ประเวศ วะสี (2528 : 49) กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยว่า เดิมเป็น “วัฒนธรรมหมู่บ้านชนบท” แต่ในช่วงเวลาหนึ่งร้อยปีที่ผ่านมา สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดความสับสนซับซ้อนขึ้น คนไทยจึงต้องปรับปรุงวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่น วัฒนธรรมการวางแผน วัฒนธรรมการบริหารจัดการ วัฒนธรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้กับคนจำนวนมากที่อยู่รวมในสังคมเดียวกัน คนไทยได้รับวัฒนธรรมมาจากบรรพบุรุษเช่นเดียวกับชนชาติอื่นๆ เพราะการทำงานแต่ละอย่างนั้น ได้รับการฝึกอบรมและถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนรุ่นหนึ่ง เป็นระยะเวลาอันยาวนาน สภาพการทำงานของคนไทยนั้นมีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ กล่าวถึงในแง่มุมต่างๆ ดังเช่น เอมบริ (สะอาด ทุนภิรมย์. 2532 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Embree. 1969 : 22) กล่าวถึง การทำงานของคนไทยว่า ชอบทำงานที่ให้ความสนุกสนานและมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานที่หนัก เพราะการทำงานหนักไม่ใช่เรื่องสนุก โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองลึกซึ้งและใช้แรงงานอย่างหนักแล้ว คนไทยพยายามหลีกเลี่ยงเสมอ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 112) กล่าวไว้ว่า “กิจกรรมต่างๆในสังคมไทยนั้น จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสนุก ไม่ว่าจะเป็นการทำบุญ การทำงาน การประชุม หรือพิธีกรรมต่างๆจะทำกิจกรรมดังกล่าวควบคู่กันไปกับความสนุก ซึ่งไม่คิดว่าเป็นเรื่องเสียหาย กลับจะทำให้กิจกรรมนั้นน่าสนใจมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้ ก็อาจจะเนื่องจากว่า วัฒนธรรมไทยนั้นคิดขึ้นมาใช้ในสภาพสิ่งแวดล้อมสมัยก่อน ซึ่งยังมี ความสมบูรณ์ตามธรรมชาติ เพียงใช้วิธีการง่ายๆ ก็สามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมได้อย่างเพียงพอแก่การดำรงชีพ ทั้งการดำรงชีพสมัยก่อนก็อยู่ในระดับง่ายๆ ไม่มีความต้องการด้านต่างๆ อย่างมากมายเช่นในสมัยนี้ (เฉลียว บุรีภักดี : 2526 : 62) และสมัยนี้ทรัพยากรธรรมชาติก็ ร่อยหรอลงไป แต่ประชากรเพิ่มมากขึ้น การทำงานเพื่อแสวงหาปัจจัยดำรงชีพ จึงต้องดิ้นรนต่อสู้

มากกว่าสมัยก่อน ถึงกระนั้นก็ยังไม่สามารถหาปัจจัยมาตอบสนองได้อย่างเพียงพอต่อการครองชีพ ทั้งนี้คงเนื่องจากว่า คนไทยนั้นยังยึดติดอยู่กับค่านิยมเก่าๆ แนวความคิดความเชื่อตลอดจนการสั่งสอนอบรมวิธีการทำงานยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น การทำงานของชาวนาไทย มักจะไม่คิดคำนวณในแง่ที่ว่า “แรงงานที่ลงไป” กับ “ผลลัพธ์ที่ออกมา” จะคุ้มกันหรือไม่ (กาญจนา แก้วเทพ. 2527 : 81)

ลักษณะนิสัยนี้สืบเนื่องมาจากความเชื่องมงาย และหยิ่งในเกียรติของตนเอง คนไทยไม่ยอมให้มีการดูถูกกันง่ายๆ และถือว่าตนมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้อื่น ในฐานะเป็นมนุษย์คนหนึ่ง เมื่อคนอื่นมีสิทธิทำได้ เรามีสิทธิทำได้เช่นเดียวกัน ดาเนี่ยล วิท (สุมาลี มาโนชนกุลมด. 2539 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Daniel Wit. 1980 : 124) ได้ศึกษา ลักษณะนิสัยของคนไทย พบว่า คนไทยจะแสดงลักษณะนิสัยในการรักเกียรติของตน ออกมาด้วยการแสดงความโอ้อ่า เพื่อให้คนอื่นยอมรับความสำคัญของตน เช่น ชอบเครื่องแบบ ชอบมีตำแหน่งทางราชการที่ให้อำนาจ และได้รับเกียรติยกย่อง ชอบแสดงตัวเป็นผู้รู้ และชอบการยกยอกจากผู้อื่น ชอบการแต่งกาย และมีทรัพย์สินที่แสดงความภูมิฐาน เช่น รถยนต์ราคาแพง ชอบแสดงความเป็นคนมีหน้ามีตา โดยไม่คำนึงถึงฐานะที่แท้จริงของตน ฯลฯ

สวาท เสนาณรงค์ (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. 2539 : 11 ; อ้างอิงมาจาก สวาท เสนาณรงค์. 2527) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยว่า คนไทยนั้นขาดความกระตือรือร้นชอบทำงานแบบผลัดวันประกันพรุ่ง มีนิสัยไม่ค่อยอยากทำงาน มักเป็นคนเกียจคร้านปล่อยเวลาโดยเปล่าประโยชน์ พุดคุยมากกว่าการทำงาน เล่นการพนันเสพของมีเงินเมา สิ่งเหล่านี้ย่อมนำไปสู่ความเสื่อมเสียทั้งร่างกายและจิตใจทำให้คนไทยทำอะไรมักไม่ค่อยคำนึงถึงระเบียบ ส่งผลให้เกิดเป็นลักษณะนิสัยที่จะกลายเป็นรากฐานไม่ตั้งงามต่อไป ทำให้สถานที่ทำงานทั้งของรัฐบาลและเอกชนไม่ค่อยมีระเบียบจึงควรผนึกกำลังและรณรงค์ปลุกฝังให้คนไทยมีระเบียบวินัยตั้งแต่เริ่มแรก

วัฒนธรรมการทำงานอีกลักษณะหนึ่งของคนไทยนั้นคือ การไม่ชอบรวมกลุ่ม (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. 2539 : 11) ดังที่ ทวี ทิมขำ (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. 2539 : 11 ; อ้างอิงมาจาก ทวี ทิมขำ. 2528) ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า คนไทยทั่วไปมีนิสัยที่ชอบทำอะไรตามลำพังของตนเองมากกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้คนไทยทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้ผลน้อยกว่าการทำงานเฉพาะบุคคล เพราะวิถีชีวิตของคนไทยนั้นไม่มีแบบแผนไม่มีระบบที่แน่นอน สำนวนไทยที่ว่า “อะไรก็ได้ ไม่เป็นไร ค่อยว่ากัน” ลักษณะเหล่านี้ ถือเป็นวิถีทางการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตมานานแล้ว ถึงแม้ว่าลักษณะวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสังคมก็ตามแต่คน

ไทยก็ยังสามารรถที่จะปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้เพราะคนไทยมีความสามารถเฉพาะบุคคล (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. 2539 : 11)

โจเซฟ แอล ชัทตัน (สุมาลี มาโนชนกุล. 2539 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Joseph I.Sutton. 1984 : 70) ได้ศึกษาถึง ลักษณะนิสัยของคนไทยพบว่า การที่คนไทยมีความรู้สึกมักน้อยจึงทำให้คนไทยมีนิสัยมองโลกในแง่ดีเสมอซึ่ง นิพนธ์ คันธเสวี (2528 : 23 – 24) ได้ให้ทัศนะอย่างชัดเจนว่า คนไทยนั้นเป็นคนมีฝีมือ มีความฉลาด และมีความสามารถมากมาย แต่ขาดการสนับสนุน ส่วนความเก่งนั้นมักจะเก่งกาจเฉพาะตัวหรือเป็นการเอาตัวรอด ทั้งนี้อาจเนื่องจากขาดความคิด และเจตคติทางสังคมที่ถูกต้อง ขาดการรวมกลุ่มอย่างถาวรความจริงแล้วการรวมกลุ่มเกิดได้ง่ายในหมู่คนไทย แต่เป็นเพียงชั่วคราวระยะเวลาอันสั้น

อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539 : 13) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ว่า คนไทยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น เลือกทำในสิ่งที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองรับผิดชอบต่อตนเองมีการวางแผนในการทำงานและพึ่งตนเอง ถ้าทุกคนในองค์กรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้องค์กรพัฒนา และวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบสร้างสรรค์ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลในองค์กรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด และเมื่อประสบอุปสรรคมักหลีกเลี่ยง ไม่กล้าเผชิญอุปสรรคนั้นๆ มักขาดระบบในการทำงาน พบอุปสรรคมักปิดความรับผิดชอบให้องค์กร ไม่พัฒนารูปแบบการทำงานพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในกลุ่มนี้จะเฉื่อยชา หลีกเลี่ยงงาน วัฒนธรรมการทำงานไม่สร้างสรรค์ และจะเป็นแบบปกป้องตนเองเป็นส่วนใหญ่ นั่นคือ ถ้าต้องการพัฒนาประเทศจะต้องเริ่มด้วยการพัฒนาวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่กำหนดแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลในสังคมนั้นๆ ให้มีลักษณะที่เอื้อหรือที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524 : 47)

แต่โดยอิทธิพลของศาสนาพุทธ คนไทยจะถูกปลูกฝังให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ น้ำใจกว้างขวาง และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คนไทยมีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคนและมีชื่อเสียงในการต้อนรับแขก หรือคนแปลกหน้าที่มาเยี่ยมเยียนอย่างอบอุ่น ด้วยน้ำใสใจจริง คนไทยนิยมความจริงใจและนิยมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่คิดเอาเปรียบผู้อื่น(ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง. 2530 : 10 – 13)

หลักธรรมทางศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539 : 13 – 14) ได้กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยมีพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติหลักธรรมคำสั่งสอนจึงมีส่วนช่วยในการจัดระเบียบของสังคม โดยการกำหนดบรรทัดฐาน ศีลธรรม และพิธีกรรมต่างๆ ทางด้านวัฒนธรรมศาสนาช่วยกำหนดค่านิยม โลกทัศน์ วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยมีความเกี่ยวข้อง

กับหลักธรรมทางศาสนาอย่างมากที่จะทำให้มีลักษณะสร้างสรรค์ซึ่งหมายถึงต้องมีธรรมะในการทำงานอันประกอบด้วยธรรมะ ดังนี้

1. สัจจะ หมายถึง ความจริงใจที่จะต้องปฏิบัติ
2. ทมะ หมายถึง การบังคับและการควบคุมตนเองให้กระทำโดยถูกต้อง
3. ขันติ หมายถึง ความอดกลั้น อดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น
4. จาคะ หมายถึง การสละสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการทำงานให้หมดไป โดยที่พยายามขจัด

ความโลภ โกรธ หลง เพื่อให้มีสมาธิที่มุ่งมั่นปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ปฏิบัติตามธรรมะแห่งหลักธรรมแล้ว ผลสำเร็จในชีวิตทั้งหน้าที่ การงานและความเจริญในชีวิตแห่งตนย่อมเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องท้อทึงยังเป็นการพัฒนาสังคมส่วนรวมตามหลักธรรมพุทธศาสนาที่ให้แนวทางในการทำงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและเกิดสัมฤทธิ์ผลนั้น ได้มีบทบัญญัติกำหนดไว้โดยสังเขป ดังนี้

อิทธิบาท 4 เป็นหลักแห่งความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยธรรมะ ดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้นคือ มีใจรักการทำงาน เมื่อมีหน้าที่รับผิดชอบในกิจการใดแล้ว ก็มีจิตใจรักในการทำงานนั้น มีความตั้งใจที่จะทำงาน รู้สึกพอใจที่มีโอกาสได้รับผิดชอบและปฏิบัติงานนั้น

2. วิริยะ ความพยายามกระทำในสิ่งนั้น คือ พากเพียร เป็นการให้ความเพียรปฏิบัติสิ่งนั้น มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติด้วยความอดทน ไม่ท้อทึงหรือท้อถอย เป็นการสร้างความขยันหมั่นเพียรให้เกิดขึ้น

3. จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นคือ เอาวิชาความรู้ทุ่มเทในงานที่ทำทั้งใช้สติปัญญาและเหตุผลที่ถูกต้องเพื่อฝักใฝ่ต่องานที่ปฏิบัติ จนกว่างานนั้นจะบรรลุตามเป้าประสงค์

4. วิมังสา หมั่นไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้นคือใช้สติปัญญาใคร่ครวญ หาเหตุผล คิดหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงให้การทำงานดียิ่งขึ้น

วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด **ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค**

ภารกิจของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด คือการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ ตามเส้นทางบินทั่วอาณาเขตของประเทศไทย บริการสื่อสารการบินระหว่างประเทศ บริการเครื่องช่วยในการเดินอากาศ และบริการเกี่ยวเนื่องกับการสื่อสารของสายการบิน นอกจากนี้

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2531 รัฐบาลได้มอบหมายงานบริการควบคุม จราจรทางอากาศ บริการสื่อสารการบินส่วนภูมิภาค และบริการเครื่องช่วยในการเดินอากาศ ที่ทำ อากาศยานสากลส่วนภูมิภาค คือ เชียงใหม่ ภูเก็ต และหาดใหญ่ มาให้บริษัท วิทยุการบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด ดำเนินการเพิ่มเติมแทนกรมการบินพาณิชย์ ภายใต้ชื่อ ศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ (สำนักบริหาร : 2540) และศูนย์ ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคนี้มีหน้าที่ติดต่อกับเครื่องบินที่บินผ่านเข้า-ออก ในบริเวณ และเขต ประชิดสนามบิน และขึ้น-ลงที่ทำอากาศยาน โดยปฏิบัติตามวิธีและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ใน เอกสารขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและข้อตกลงอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติการสื่อสารรับ-ส่งถ่ายทอดข่าว และ/หรือ กระจายข่าวการบิน ข่าวกำหนดการบิน ข่าว ประกาศนักบิน และข่าวอื่นๆ กับศูนย์สื่อสารการบินกรุงเทพฯและให้แก่สถานีลูกข่าย บำรุงรักษา อุปกรณ์ต่างๆที่ติดตั้ง ณ ทำอากาศยาน ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์ติดตามอากาศยาน วิทยุเครื่องช่วยการ เดินอากาศ วิทยุสื่อสารภาคพื้นดินกับอากาศและภาคพื้นดินกับพื้นดิน ทั้งประเภทติดตั้งประจำที่ และประเภทเคลื่อนที่ ทั้งที่ใช้เองและให้หน่วยงานอื่นเช่า อุปกรณ์โทรพิมพ์ และอุปกรณ์ปลายสาย อื่นๆ ตลอดจนระบบโทรศัพท์ภายในอาคารที่ทำการ ที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมทั้งระบบการจ่ายกระแสไฟฟ้ากำลัง ระบบไฟฟ้าสำรอง อุปกรณ์ปรับอากาศระบบประปา เสา อากาศ และยานพาหนะของศูนย์ฯประสานงาน ตลอดจนปรึกษาทางวิชาการหรือทางเทคนิค และ อัตรากำลังกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ รวมทั้งเพื่อการติดตั้งซ่อมแซม และบำรุงรักษา อุปกรณ์ต่างๆด้วย มีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านธุรการ การเจ้าหน้าที่ การบริการพนักงาน การทรัพย์สิน การพัสดุ การวางแผน การเงินและบัญชี ตลอดจนจัดทำและบริหารงานงบประมาณของหน่วย งานมีผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคเป็นผู้รับผิดชอบและขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล.2541 : A-14-16)

วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ ควบคุมการบินส่วนภูมิกาศนั้นยังไม่มีกำหนดวัฒนธรรมการทำงานที่เฉพาะเจาะจงและเด่นชัด ในการทำงานก็ได้รับนโยบายมาจากสำนักงานใหญ่ ให้ทำงานไปในแนวทางเดียวกัน แต่บริษัทฯได้ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จากนโยบายหลักที่ บริษัท วิทยุการ บินแห่งประเทศไทย จำกัด ให้ความสำคัญที่จะมุ่งพัฒนากิจการบินของประเทศให้เป็นศูนย์กลาง การขนส่งทางอากาศ และศูนย์กลางการบินในภูมิภาค จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพรอบด้าน เพื่อ ผลักดันให้บริษัทฯ ก้าวไปสู่องค์กรธุรกิจสากล ไม่ว่าจะเป็นงานบริหาร เทคโนโลยี บุคลากร ฯลฯ

และสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญขณะนี้ก็คือ จรรยาบรรณ (training by media. 3(59) : 1 ; พฤษภาคม 2542.)

จรรยาบรรณ คือ จริยธรรมทางวิชาชีพ ซึ่งภาษาอังกฤษใช้คำว่า "code of ethics" หรือ "code of conduct" เมื่อคนที่อยู่ในวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งก็จะมีข้อตกลงที่ควรประพฤติปฏิบัติร่วมกัน จรรยาบรรณจึงไม่ใช่เรื่องวินัย ไม่ใช่เป็นเรื่องของบทลงโทษ แต่จรรยาบรรณจะช่วยส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้มีความสุขในการทำงาน (training by media. 3(58) : 1 ; พฤษภาคม 2542.)

เมื่อ 15 เมษายน 2542 บริษัทฯ ได้จัดทำหนังสือคู่มือ "จรรยาบรรณพนักงานวิทยุการบินฯ" ซึ่งเนื้อหาภายในประกอบด้วยจริยธรรมในการดำเนินงานของวิทยุการบินฯ และข้อพึงปฏิบัติของพนักงาน (training by media. 3(58) : 1 ; พฤษภาคม 2542.) ซึ่ง "จรรยาบรรณพนักงานวิทยุการบินฯ" ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานพอที่จะสรุปได้ดังนี้ (จรรยาบรรณวิทยุการบินฯ : 2542)

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้กำหนดระเบียบข้อบังคับพนักงานไว้เพื่อให้พนักงานทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติกันอยู่แล้ว นอกจากนั้น ยังมีธรรมเนียมปฏิบัติต่างๆ ที่สืบเนื่องต่อกันมา นับแต่เริ่มก่อตั้งซึ่งได้ช่วยทำให้วิทยุการบินฯ เป็นองค์กรที่มีเอกลักษณ์ และเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการมาโดยตลอด เพื่อประมวลธรรมเนียมปฏิบัติต่างๆ ให้เป็นแนวทางปฏิบัติของพนักงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอันพึงใช้อ้างอิงได้ ในโอกาสที่วิทยุการบินฯ ครบรอบการดำเนินการ 50 ปี จึงได้จัดทำ "จรรยาบรรณ พนักงานวิทยุการบินฯ" ขึ้น จรรยาบรรณพนักงานวิทยุการบินฯ นี้ประกอบด้วยจริยธรรมในการดำเนินงานของวิทยุการบินฯ และข้อพึงประพฤติปฏิบัติของพนักงาน ซึ่งวิทยุการบินฯ ประารถนาอย่างยิ่งที่จะให้พนักงานทุกคนยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณนี้อย่างสม่ำเสมอในทุกกรณี และปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรมให้เป็นหลักประจำใจของพนักงานวิทยุการบินฯ

วิทยุการบินฯ มีอุดมการณ์ในการดำเนินงาน คือ

ยึดมั่นบริการให้ปลอดภัย , สร้างคนให้สามารถ

องอาจพร้อมคุณธรรม , ก้าวหน้าในกิจการบิน

วิทยุการบินฯ เชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรนั้น มาจากความสามารถความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีเป้าหมายร่วมกันในการที่จะพัฒนาองค์กร เน้นในเรื่องของคุณธรรม และคุณประโยชน์

ข้อพึงประพฤติปฏิบัติของพนักงาน

เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และจริยธรรมในการดำเนินกิจการของวิद्यการบิณฑฯ จึงกำหนดข้อพึงปฏิบัติไว้ให้พนักงานนำไปใช้ในการทำงาน โดยถือเอาคุณธรรม คุณภาพ และคุณประโยชน์เป็นที่ตั้ง โดยแบ่งออกเป็น 4 หมวด ดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อวิद्यการบิณฑฯ

หมวดที่ 2 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

หมวดที่ 3 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง

หมวดที่ 4 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

หมวดที่ 1 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อวิद्यการบิณฑฯ

1. พนักงานวิद्यการบิณฑฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ และมีความรับผิดชอบ โดยระมัดระวังในเรื่องที่อาจกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียง เกียรติยศ การดำเนินงาน และอุดมการณ์ของวิद्यการบิณฑฯ

2. พนักงานวิद्यการบิณฑฯ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถรอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นกำลังสำคัญของวิद्यการบิณฑฯ

3. พนักงานวิद्यการบิณฑฯ ควรวางตัวในฐานะตัวแทนของวิद्यการบิณฑฯ หมั่นแสวงหาโอกาส ในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่วิद्यการบิณฑฯ และรักษาผลประโยชน์ของวิद्यการบิณฑฯ ทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานในที่ตั้งและในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษานหรือติดต่อกับหน่วยงานอื่น

4. พนักงานวิद्यการบิณฑฯ พึงรักษากฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างเคร่งครัด เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อวิद्यการบิณฑฯ เต็มที่

5. พนักงานวิद्यการบิณฑฯ พึงดูแลรักษาอุปกรณ์ และทรัพย์สินของวิद्यการบิณฑฯ และให้อุปกรณ์และทรัพย์สินนั้นๆ อย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังไม่ให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และช่วยกันตรวจตราให้คงอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ

6. พนักงานวิद्यการบิณฑฯ พึงรักษาสภาพแวดล้อม ให้มีความปลอดภัย สะอาด และมีทัศนียภาพสวยงามเสมอ

หมวดที่ 2 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

1. พนักงานวิद्यการบิณฑฯ พึงรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน การแก้ปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานโดยรวมด้วย

2. พนักงานวิทยุการบินฯ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือของพนักงาน และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตาธรรมและยุติธรรม หมั่นดูแลเอาใจใส่ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ สวัสดิการ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และพิจารณานำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยุการบินฯ

3. พนักงานวิทยุการบินฯ พึงรับฟังคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาและไม่ปฏิบัติงานข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งโดยพนักงานต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงรับทราบด้วยรวมทั้งมีสัมมาคารวะ และมีความสุภาพต่อพนักงานที่มีตำแหน่งงานเหนือตน

4. พนักงานวิทยุการบินฯทุกคนพึงปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

หมวดที่ 3 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง

1. พนักงานวิทยุการบินฯ พึงเป็นผู้ที่ต้องนับถือตนเองได้ ทั้งในการคิด จิตสำนึก และการประพฤติปฏิบัติตน

2. พนักงานวิทยุการบินฯ พึงรักษาวินัย คือประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้อง และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิทยุการบินฯอย่างต่อเนื่อง

3. พนักงานวิทยุการบินฯ พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม พึงละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง และไม่ประพฤติตนไปในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง และเกียรติศักดิ์ของตนเองและวิทยุการบินฯ

4. พนักงานวิทยุการบินฯ พึงเป็นผู้มีพละทานามัยสมบูรณ์ หมั่นรักษาสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของผู้ใช้บริการ

5. พนักงานวิทยุการบินฯ ควรเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความเป็นสากล รู้จักแต่งกายและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีบุคลิกภาพเป็นที่ประทับใจ มีสังคมกว้างขวาง มีความมั่นใจและกล้าแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

หมวดที่ 4 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1. พนักงานวิทยุการบินฯพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและดำรงชีวิตด้วยจิตสำนึกถึงผลกระทบต่อสุขอนามัย ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยถือนโยบายของวิทยุการบินฯในเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ

2. พนักงานวิทยุการบินฯควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของวิทยุการบินฯที่จัดขึ้น เพื่อประโยชน์ของวิทยุการบินฯ ประโยชน์ต่อพนักงาน และสาธารณประโยชน์ และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกวิทยุการบินฯ เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาสังคมโดยส่วนรวมให้เจริญก้าวหน้า และควรรหาโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมและสาธารณประโยชน์ ที่หน่วยงานอื่นฯจัดขึ้นตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

3. พนักงานวิทยุการบินฯพึงอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยกันรักษาดูแลสภาพแวดล้อมให้คงงามน่าอยู่

จรรยาบรรณในการดำเนินการของวิทยุการบินฯและข้อพึงประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่กำหนดไว้นี้ไม่อาจครอบคลุมได้ทุกกรณี ดังนั้นเมื่อมีปัญหาในทางปฏิบัติดังกล่าวเกิดขึ้น พนักงานควรปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

จากนโยบายหลักดังกล่าว ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัทฯได้ดำเนินการจัดให้มีการถ่ายทอดสัญญาณเสียงการบรรยายพิเศษเรื่อง “บันทึก บวท. 50 ปี” ไปยังศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อให้ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีความรอบรู้เกี่ยวกับบริษัทฯ ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง รวมทั้งเพื่อปลูกจิตสำนึกที่ดีในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเพื่อให้พนักงานปัจจุบันได้ทราบประวัติความเป็นมาของบริษัทฯ ขอบเขต ภารกิจ และโครงสร้าง การจัดองค์กร และการบริหารงานบุคคลในอดีต ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในเชิงกว้าง เกี่ยวกับวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆของบริษัทฯ ได้เรียนเชิญพนักงานผู้เกษียณอยู่ในระดับผู้บริหาร ที่ในอดีตเคยรับผิดชอบงานด้านอำนวยการ งานช่าง งานควบคุมจราจรทางอากาศ และงานด้านสื่อสารการบินมาถ่ายทอดประสบการณ์ รวมทั้งเกร็ดชีวิตการทำงานในรูปแบบการสนทนา ซึ่งนับเป็นโอกาสอันดีในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานรุ่นเก่ากับพนักงานรุ่นปัจจุบัน (ประกาศเรื่อง การถ่ายทอดสัญญาณเสียงการบรรยายพิเศษรอบรู้ บวท. ครั้งที่ 1 เรื่อง “บันทึก บวท. 50 ปี” ที่ พค. 0464/2542 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2542) ในส่วนของศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต เชิญพนักงานฟังการบรรยายพิเศษ ได้ ณ ห้องประชุมศูนย์ควบคุมภูเก็ต นับว่าเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมในการทำงานจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าบริษัทวิทยุการบินได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานเช่นกัน นอกจากนี้ในด้านการบริการและสวัสดิการพนักงานนั้น บริษัทฯ ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานและครอบครัว เพื่อเป็นการตอบแทนพนักงานผู้เกษียณอายุ ที่ได้ร่วมปฏิบัติงานกันมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน ให้ได้

มีโอกาสพบปะสังสรรค์รวมถึงสร้างโอกาสให้พนักงานปัจจุบันได้รับการถ่ายทอดข้อมูลการทำงานหรือประสบการณ์จากผู้เกษียณอายุอันจะยังประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ และยังเป็น การสืบทอดวัฒนธรรมองค์กรอันดีงามสืบไป จึงได้จัดให้ผู้เกษียณอายุมีโอกาสพบปะสังสรรค์ ระหว่างกันและระหว่างพนักงานเป็นประจำ 2 เดือนต่อครั้ง พร้อมทั้งได้จัดทัศนศึกษาและตรวจสุขภาพให้กับสมาชิกชมรมผู้เกษียณอายุปีละ 1 ครั้ง (สำนักบริหาร. 2539 : 49)

จากแนวคิดของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ และนักวิชาการคนอื่น ๆ ประกอบกับแนวนโยบายของ ผู้บริหารบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในการเสริมสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ดีนั้น ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดองค์ประกอบของวัฒนธรรมการ ทำงานในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรักงาน

ดุสิต หวันเหลี่ยม (2530 : 25) กล่าวว่า ความรักงาน เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลให้ บุคคลเกิดความพอใจ มีความจริงใจรู้สึกผูกพันและพยายามเอาใจใส่เพื่อให้การทำงานประสบผล สำเร็จ ถ้าบุคคลมีความรักงานหรือมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ก็ทำให้บุคคลมีความตั้งใจ ในการทำงานมากขึ้นด้วย ซึ่งย่อมทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 3) สรุปว่า คนที่มีความพึงพอใจและมีความรักงาน จะไม่เลือกชนิดของงาน พอใจที่จะ ทำงานนั้น และหากต้องทำแล้ว ต้องทำให้สุดความสามารถ

ดังที่ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535 : 111) ได้อธิบายถึง ความพอใจในงาน คือ ภาวะการ มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ความพอใจในงาน จะส่งผลถึงขวัญของบุคคลอันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต วิญญู อัครณารักษ์ (สวัสดี พิณโยศรันยา และคณะ. 2537 : 20 ; อ้างอิงมาจาก วิญญู อัครณารักษ์. 2522 : 10 – 11) ได้ให้ ความเห็นว่า การที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรักและความพึงพอใจในการทำงานของตน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถนั้น จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจเสมอ ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ทั้ง นี้รวมถึงว่าองค์การนั้นจะต้องเป็นองค์การที่มั่นคงถาวร
2. สภาพที่ทำงานที่ดี สภาพที่ทำงานที่ดีก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะทำให้ ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

3. โอกาสที่จะก้าวหน้า คนทุกคนมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม ไม่ใช่แต่เพียงเงินเดือนเท่านั้น เป็นสิ่งสำคัญจะต้องคำนึงอีกด้วยว่างานนั้นจะมีอนาคตไปได้ไกลแค่ไหน

4. วัตถุประสงค์ที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าหากเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีประโยชน์อย่างแท้จริง เราก็ตั้งใจทำงานสิ่งนั้นยิ่งกว่างานที่ไม่มีประโยชน์

และนิยม ศรีวิเศษ (2521 : 2) กล่าวว่าในหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามถ้าได้จัดบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจมีความรักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สนองความต้องการแล้วงานอาจตกต่ำได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กิติมา ปริดีติลล (2529 : 331 - 333) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ชยัน ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหาย ก็พยายามแก้ไขหรือชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง

3. มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

4. ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น

สรุปได้ว่า ความรักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีพฤติกรรมแสดงถึงความมีความรัก มีความพอใจ มีความรู้สึกจริงใจ มีความผูกพัน พยายามเอาใจใส่ต่อการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีคุณค่า มีคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2. ความขยันหมั่นเพียร

ความขยันหมั่นเพียร เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีความสำคัญประการหนึ่งดังที่ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความขยันหมั่นเพียร เป็นวัฒนธรรมการทำงานประเภทหนึ่งซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงาน เพราะความขยันหมั่นเพียรเป็นบ่อเกิดของความสำเร็จ ความมานะอดทนช่วยให้ไม่ท้อถอยหรือสามารถฝ่าฟันอุปสรรคที่ขวางกั้นได้ ดุสิต หวันเหลี่ยม (2530 : 26 - 27) กล่าวว่า ความขยันหมั่นเพียรเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลโดยตรงต่อ

ความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า ความเพียรยังสร้างให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีคุณค่า และความเพียรพยายามกับความสำเร็จเป็นของคู่กัน โดยที่ความเพียรเป็นเหตุ ความสำเร็จเป็นผล ทุกคนต้องการความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานของชีวิต ทั้งนี้ การที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องเพียรพยายามด้วย สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2521 : 225) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานก็คือ ความขยันหมั่นเพียร เพราะเป็นคุณลักษณะที่ทำให้มนุษย์ใช้ความสามารถ ซึ่งถ้ามนุษย์ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว หน่วยงานต่างๆย่อมจะบรรลุจุดหมายปลายทางโดยไม่ต้องสงสัย

ส่วน วิเชียร รักการ (2529 : 136) กล่าวว่า ความเพียร เป็นลักษณะของอุตสาหกรรม คือ ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานความอุตสาหกรรมนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ ความพยายามมีมานะบากบั่น ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ ความกระตือรือร้น และความจริงจังในการทำงาน และความมีระเบียบวินัย ประกอบกับ บุญทัน ดอกไธสง (2529 : 134) ได้ให้ความหมายของความขยันว่า คือ การพากเพียรพยายามในการที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยสักเพียงไรก็ตาม หรือมีความตั้งใจที่จะทำงานสม่ำเสมอ ควรใช้เวลาทำงานมากกว่าเวลาพักผ่อน มีความอดทน และงานจะสำเร็จได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร รวมทั้งพร้อมที่จะทำงานด้วยความอดทนเพื่อส่วนรวม ความขยันขันแข็งจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างชาติ และความขยันขันแข็งนั้น จะต้องสร้างเป็นอุดมการณ์ขึ้นมาเพื่อเผยแพร่อุดมการณ์และความขยันขันแข็งไปทั่วประเทศ เนื่องจากความขยันขันแข็งเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้ชาติมีอยู่มีกิน ความขยันหมั่นเพียรเป็นหลักสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งถ้าทุกคนมีความขยันกันอย่างแท้จริงย่อมจะยังประโยชน์ให้สำเร็จแก่ชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง ส่วนบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียร ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นของบุคคลนั้น ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 198) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า คนในสังคมพัฒนามักจะเห็นว่างานที่ยากและต้องใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ เป็นงานที่มีความท้าทาย และมีคุณค่าพอที่จะทดลอง หากทำได้สำเร็จจะเป็นสิ่งที่ควรภูมิใจ ความยากและความซับซ้อนของงานไม่ได้เป็นอุปสรรคของคนในสังคมพัฒนา

สรุปได้ว่า ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง พนักงานของบริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นคนที่ทำงานด้วยความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความตั้งใจทำงาน มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ไม่ปล่อยเวลาล่วงเลยโดยเสียเปล่า มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานสอดคล้องกับแนวทางหรือทิศทางที่บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กำหนดเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นับเป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งมีคุณภาพมากกว่าความสามารถด้านอื่นๆ และเป็นปัจจัยที่จำเป็นยิ่งในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ประเทศใดก็ตามที่สามารถแสวงหา พัฒนา และดึงเอาศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของประเทศชาติออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาสพัฒนาและเจริญก้าวหน้าได้มากเท่านั้น อารี พันธุ์มณี (2540 : 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง ดังที่วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวเป็นการนำเอาความรู้ วิธีการใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงวิธีการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความสนใจความคิดของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงเป็นคุณลักษณะที่มีค่าต่อการทำงาน ทั้งยังส่งผลให้มีการพัฒนาระบบการทำงานได้อีกด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นปัจจัยการทำงานที่สำคัญซึ่งให้เป็นแนวทางการพิจารณาบุคคลในการปฏิบัติงาน

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของความเป็นผู้มีพรสวรรค์ในตัวคน คือการมีความคิดริเริ่มนี้ หมายถึงความคิดที่เกิดขึ้นภายในตัวเองไม่ได้เลียนแบบ หรือลอกแบบใครมา แม้ว่าจะลอกหรือเลียนแบบใครมาก็ออกมาในรูปแบบที่แปลกไปจากเดิมและดีกว่าเดิม เพราะมองเห็นข้อบกพร่องของๆเดิมที่เขาทำไว้แล้ว เมื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขส่วนบกพร่องเหล่านั้น ผลที่ออกมาจึงดีกว่าเดิม ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้จะสามารถเอารายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ มาปะติดปะต่อ หรือประกอบกันเข้าเป็นเค้าโครงอันใหญ่และสรุปรวบยอดออกมาเป็นสิ่งที่นั่น สิ่งนี้ (กรมการฝึกหัดครู. 2517 : 32) ซึ่งสอดคล้องกับ อารี พันธุ์มณี (2540 : 69 – 70) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จัดเป็นคุณสมบัติที่มีคุณภาพกว่าความสามารถด้านอื่นๆของมนุษย์ บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสร้างสรรค์ตนเองและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในลักษณะที่เหมาะสม พึงพอใจและมีชีวิตที่เป็นสุขได้ จากแรงดลใจ จินตนาการที่ควบคู่กับความอุตสาหะบากบั่นอย่างเต็มกำลังความสามารถก็จะช่วยให้เขาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้, แต่ถ้าหากความพยายามนั้นยังไม่เกิดผล ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ก็จะไม่ท้อถอยหรือเลิกล้ม เขาจะไม่อับจนความคิด กลับพยายามชวนขวยคิดดัดแปลง ปรับปรุง และมีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับสถานการณ์ให้เหมาะสมในลักษณะที่เป็นไปได้มากที่สุด และเขาจะยอมรับและพอใจในสภาพนั้น, หากเขาประสบความสำเร็จแล้ว คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ก็จะสามารถอดทน อดกลั้น กล้าเผชิญและยอมรับต่อสภาพการณ์ที่เป็นจริงและสามารถปรับตนให้อยู่ในภาวะแวดล้อมได้อย่างปกติ

दन्य तेयनपुष्प (2533 : 18) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหารที่ดี มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ มีดังนี้ ไม่มีความพอใจกับสภาพการทำงานที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม มีความเชื่อว่า มีหนทางที่ดีกว่าในการจะกระทำอะไร (ปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน) มีความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆโดยวิธีการใหม่ และแตกต่างไปจากเดิม มีความพอใจในผลสำเร็จที่ได้ทำไปแล้ว ไม่มีความรู้สึกว่างงานหรือโครงการที่เสนอไปแล้วนั้นเมื่อได้รับความเห็นชอบนั้นได้ดำเนินการไปอย่างสมบูรณ์แล้ว แต่จะถามตนเองอยู่เสมอว่า จะปรับปรุงแก้ไขส่วนใดให้ดีขึ้นได้อีกบ้าง มีความอยากรู้ อยากเห็นและถามปัญหาตนเองอยู่เสมอว่า ท่านควรจะทำอะไร จะมีโอกาสผิดพลาดอย่างไรบ้าง จะป้องกันมันได้อย่างไรบ้าง และมีความตระหนักว่า ท่านเองต้องขึ้นกับบุคคลอื่นเป็นอย่างมากในการวางแผนตัดสินใจ การดำเนินโครงการ การวิเคราะห์ข้อมูล ขอคำแนะนำ และรับรู้ไว้ว่า ผลลัพธ์สูงสุดจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลต่างๆ ได้ทำงานร่วมกันด้วยดี เป็นผู้เต็มใจรับผิดชอบในผลลัพธ์สุดท้าย รับรู้ระหว่างจุดสองจุดบนทางเส้นตรงนั้น มีใช้หนทางที่สั้นที่สุด เต็มใจที่จะประนีประนอมในกรณีจำเป็น มีความเต็มใจที่เสี่ยงในขอบเขตแห่งเหตุผลและมองโลกในแง่ดี และมีความเชื่อมั่นในอนาคต สอดคล้องกับแนวความคิดของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 199) กล่าวไว้ว่า ในแง่ของการพัฒนานั้น ความต้องการทำงานที่เสี่ยงมีความสำคัญมาก เพราะการต้องการดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ความไม่ต้องการเสี่ยงเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการริเริ่มสร้างงานอิสระ งานที่เป็นเจ้านายของตนเอง

อารี พันธุ์มณี (2540 : 35) สรุปจากการศึกษาค้นคว้าลักษณะของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มว่า จากการศึกษาค้นคว้าก็พบว่าคนที่มีความคิดริเริ่มมักไม่ชอบความจำเจ ซ้ำซาก แต่จะชอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้งานของเขามีชีวิตชีวา และมีความแปลกใหม่กว่าเดิมเขาจะเป็นบุคคลที่มีความศรัทธาที่จะทำงานที่ค่อนข้างยากซับซ้อน อาศัยความสามารถสูงให้สำเร็จได้ และเขาจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและมีสมาธิแน่วแน่ในงานของตนโดยไม่เห็นแก่สินจ้างและรางวัล แต่เป็นการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน หรือความศรัทธา และพอใจที่จะทำงานนั้นๆ, พฤติกรรมของบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม จึงมักเป็นบุคคลที่กล้าคิดกล้าแสดงออก กล้าทดลอง กล้าเสี่ยง และเล่นกับความคิดของตน เขาจึงเป็นบุคคลที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง จะไม่พลาดกลัวต่อสิ่งที่ลึกลับ ประหลาดหรือคลุมเครือ แต่กลับขี้ขลาดและทำทนายให้อยากลอง และรู้สึกพอใจและตื่นเต้นที่จะเผชิญกับสิ่งเหล่านั้น จัดว่าเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีทีเดียว นอกจากนี้ในการทำงานควรส่งเสริมให้บุคคลกรในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังที่ ดนัย เทียนพุ่ม (2533 : 17) กล่าวว่า บรรยากาศที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นบรรยากาศที่ต้องใช้เวลาและค่อยเป็นค่อยไปการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระจะช่วยให้เจริญก้าวหน้าในทุกองค์การมี

ความจำเป็นหรือต้องการอย่างมากที่จะสร้างให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการนำเอาความรู้เดิมและความคิดใหม่ๆ มาผสมผสานกัน นำมาปรับปรุงในการทำงานเสนอออกมาเป็นความคิดใหม่ซึ่งมีประโยชน์มากกว่าของเก่า ทั้งนี้ เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กร

4. ความมีระเบียบวินัย

บุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความมีระเบียบวินัย ย่อมก่อให้เกิดความรอบคอบถี่ถ้วนเป็น การสร้างคุณลักษณะนิสัยที่มีประโยชน์ (ดุสิต หันเหล็ม . 2530 : 28) และปรีชา เศรษฐวิธร. (2527 : 99) ได้ให้ความหมายว่า ความมีระเบียบวินัย หมายถึง ความประพฤติดีทั้งกาย วาจาและใจ แสดงให้เห็นถึงความเคารพในกฎหมาย ระเบียบประเพณีของสังคม โดยยึดมั่นส่วนรวมสำคัญกว่าส่วนตัว รู้จักวางระเบียบวินัยของตน เกื้อกูลส่วนรวม นอกจากนี้ วิทยุ ชูรินทร์ (2536 : 28) ได้กล่าวเสริมในเรื่องระเบียบวินัยว่า การที่จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ด้วยดี การมีระเบียบวินัยจึงเป็นกลไกที่ทำให้บุคคลมีการควบคุมตนเอง เคารพและปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ตลอดจนข้อตกลงต่างๆ ที่ส่งผลให้การทำงานเป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดให้

สำหรับ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2535 : 112 – 113) ได้สรุปไว้ว่า คนไทยนั้นขาดระเบียบวินัย ชอบทำตามความพอใจของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์ของสังคมและองค์การ ในการทำงาน คนไทยอาจจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานไปตามที่ตนพอใจ การทำงานในระบบราชการ จะยึดความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลมากกว่ายึดกฎเกณฑ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะคนไทยยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง และมองสิ่งต่างๆตามที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน (present oriented) มากกว่าที่จะมองถึงประโยชน์ที่ได้ในอนาคต ความมีระเบียบวินัย เป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ทั้งที่ทำงานคนเดียวและทำงานเป็นกลุ่ม เพราะช่วยให้มีการวางแผน เป็นการทำงานที่มุ่งอนาคต ตลอดจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การที่พบว่าคนไทยไม่มีวินัยในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาให้ลึกซึ้ง ถึงสาเหตุและแนวทางแก้ไขโดยรีบด่วน มิฉะนั้นแล้ว การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงในระบบต่างๆจะเป็นไปได้ยาก เพราะนับแต่นี้ต่อไปการทำงานจะยังมีลักษณะซับซ้อนและเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2535 : 86) ได้กล่าวเสริมอีกว่า คนไทยนั้นต้องการทำงานที่มีอิสระเป็นงานที่ส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองทำงานได้ตามใจชอบไม่ผูกพันกับ

ระเบียบกฎเกณฑ์หรือถูกบังคับควบคุมมากนัก เพราะการถูกควบคุมบังคับทำให้เสียความเป็นไท ซึ่งเป็นเรื่องที่คนไทยทนได้ยาก ฉะนั้น งานใดก็ตาม ที่มีรายได้ดีแต่มีระเบียบจะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด คนไทยอาจลาออกจากงานนั้น เพื่อทำงานที่มีอิสระมากกว่า

หากองค์การใดมีวัฒนธรรมในเรื่องความมีระเบียบวินัย จะส่งเสริมให้หน่วยงานหรือองค์การนั้นๆสามารถปฏิบัติให้เป็นตามเป้าประสงค์และบรรลุจุดมุ่งหมายของงาน (เยาวนา ธรรมโชติ. 2541 : 45) และนิพนธ์ คันธเสวี (2528 : 94) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การทำงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จคือ วินัย ซึ่งเป็นการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติไปตามเป้าประสงค์ และบรรลุจุดมุ่งหมายของงานที่ได้ปฏิบัติ การควบคุมตนเองจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกันของสังคม หากไม่สามารถควบคุมตนเองได้แล้วทำให้ขาดความอดทน ไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ และความมีระเบียบวินัยในการทำงานเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับคนในสังคมพัฒนาเพราะความมีวินัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานคนเดียวหรือการทำงานเป็นกลุ่มมีประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีวินัยทำให้ผู้ทำงานร่วมกันเกิดความปกติสุข ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 201)

สรุปได้ว่า ความมีระเบียบวินัย หมายถึง พนักงานของบริษัท วิद्यการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีระเบียบวินัยในตนเองและต่อองค์กร กล่าวคือ มีการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยที่ บริษัท วิद्यการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ได้กำหนดไว้ ส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จในการทำงาน

5. ความรับผิดชอบหน้าที่

ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะวัฒนธรรมการทำงานที่สำคัญประการหนึ่งเพราะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เมื่อมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติก็ต้องพยายามทำการหรือปฏิบัติหน้าที่นั้นๆอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้หน้าที่การงานได้เจริญก้าวหน้า วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 29) นอกจากนี้ ความรับผิดชอบ เป็นวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อทุกคนปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของตนจะทำให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานและองค์การ (เยาวนา ธรรมโชติ. 2541 : 46) และความรับผิดชอบทำให้คนมีใจจดจ่ออยู่กับการทำงานและพยายามทำงานให้ดีที่สุด ความรับผิดชอบทำให้คนไม่ทิ้งงาน (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524 : 139)

ได้มีผู้ให้คำนิยามความรับผิดชอบ ดังนี้ ไพลก หนูมี (2536 : 30) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคใดๆ

ก็ไม่ทอดทิ้งทำให้เกิดผลสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ครูโรงเรียนเอกชนมีความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคใดๆก็สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 278) กล่าวถึงความรับผิดชอบหมายถึง ข้อผูกพันของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือ ความผูกพัน (obligation) ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องมาจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (superior and subordinate relationship) ความรับผิดชอบอาจจะเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันหรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ได้รับมอบหมาย กัญญา สุวรรณแสง (2533 : 391) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลสมบูรณ์ ทั้งนี้รวมไปถึงการควบคุมพฤติกรรมของตนให้ถูกต้องตามกฎหมายที่ด้วย คนที่มีความรับผิดชอบย่อมเป็นที่เชื่อถือของคนอื่นๆ เป็นคุณสมบัติอันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์ คนที่ไม่รับผิดชอบ เป็นคนที่สังคมเรียกว่าไม่มีความเป็นผู้ใหญ่ ไม่มีคนอยากคบหาสมาคมด้วย ไม่มีใครไว้วางใจ

ในการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบนั้น พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 114) กล่าวว่า ควรสร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแก่อาชีพ โดยการสร้างให้มีความสำนึกในภาระที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และการได้รับความเชื่อถือจะก่อให้เกิดศรัทธา และความภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถ ความถนัด แน่วแน่ว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ ชม ภูมิภาค (วิบูลย์ ชูรินทร์. 2536 : 29 ; อ้างอิงมาจาก ชม ภูมิภาค. 2525 : 127) ที่ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง กล่าวคือ การปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบเพื่อเอาใจใส่ต่องานที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ คอยหาทางให้งานของตนเองก้าวหน้า ป้องกันไม่ให้เกิดตกบกพร่องในวงงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 198) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สังคมใดประกอบไปด้วยสมาชิกในสังคมที่กล้ารับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ จะเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ต่องานที่ได้ทำอยู่ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่น มีความรอบคอบ รู้จักหน้าที่และทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และยอมรับผลจากการกระทำในการทำงาน ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

6. ความมีมนุษยสัมพันธ์

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นสังคม ทั้งนี้เพราะมนุษย์ไม่อาจจะอยู่โดดเดี่ยวได้ มนุษย์ต้องพบปะพูดคุยกัน ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องติดต่อประสานงานกัน และต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อความอยู่รอดตลอดจนทำให้กิจการงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จ การพึ่งพาอาศัยกันนั้นบุคคลจะต้องรู้จักทั้งการให้และรับด้วยไมตรี (สมพร สุทัศนีย์. 2538 : 1) ดังนั้น การร่วมมือและการประสานงานถือเป็นส่วนหนึ่งของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งไม่อาจเกิดขึ้นได้หากขาดการเข้าใจเป้าประสงค์ หรือเจตนารมณ์ของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ การประสานงานก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน เสริมสร้างความสามัคคีในระบบการทำงาน การประสานงานหรือลักษณะมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ (นิพนธ์ คันธเสวี. 2528 : 88)

มนุษยสัมพันธ์ คือวิชาว่าด้วยศาสตร์และศิลป์ ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่รักใคร่ ความร่วมมือ ความจงรักภักดี และความสำเร็จ มนุษยสัมพันธ์ เป็นกระบวนการในการจูงใจคน เป็นศิลปะในการเข้ากับผู้อื่น และทำให้สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ด้วยความสุข วิชามนุษยสัมพันธ์จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหาร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ก่อให้เกิดผลงาน และทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ (วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2535 : 53) นิยามของมนุษยสัมพันธ์ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้ นิพนธ์ คันธเสวี (2525 : 4) ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่นหรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจทุกด้าน วิจิตร อวระกุล (2527 : 25) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอก ความร่วมมือร่วมใจ ในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น สมพงษ์ เกษมสิน (2536 : 403) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้มีอำนาจปกครองบังคับบัญชาเหนือตนได้อย่างราบรื่นและมีความสุข

दन्य เทียนพุดม (2534 : 82 – 84) ได้กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานว่า มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดสามัคคีธรรมในการทำงาน สามัคคีธรรมดังกล่าวจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับ “คน” และคนทุกคนมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านจิตใจสำหรับความต้องการ และสิ่งที่ควรเข้าใจเกี่ยวกับ “คน” หรือมนุษย์ คือมนุษย์มีความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์เฝ้าหาความภาคภูมิใจ มนุษย์ต้องการให้เป็นที่ยอมรับในสังคม นอกจากตัวเองแล้ว มนุษย์มีความรักในผู้ใกล้ชิดคน มนุษย์ต้องการได้ ยามเจ็บคิดหนัก มนุษย์มีความอยากรู้อยากเห็นความลับและความเสียหายของผู้อื่น มนุษย์ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มนุษย์ชอบพูดมากกว่าฟัง มนุษย์มีความสงสัยในตัว

เองตลอดเวลา มนุษย์มุ่งหวังความมั่นคงในชีวิต มนุษย์ต้องการเด่น แต่ไม่ยอมให้ใครเด่นเกินตัว มนุษย์ชอบเงิน เพราะเข้าใจว่ามันเสกสรรคความสุข

พฤติกรรมในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นซึ่ง สุพัตรา สุภาพ (ม.ป.ป. : 23) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อให้เขาเกิดความศรัทธาชอบพอรักใคร่ นับถือจงรักภักดีเต็มใจ พอใจ ที่จะทำงานตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ การสัมพันธ์ จึงต้อง 1.สุภาพ อ่อนโยน มีกิริยาที่สุภาพ พุดจาไพเราะ ไม่โอ้อวด 2. มีน้ำใจ ที่จะช่วยเหลือใครต่อใคร ไม่ว่าจะเป็น ความคิด หรือการกระทำ 3. ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่หน้าตาบูดบึ้ง หรือทำหน้ายักษ์กับใคร 4. รับผิดชอบ ไม่ว่าจะได้รับมอบหมายอะไร หากรับไปทำ จะทำตามอย่างดี และส่งตามกำหนดเวลา โดยไม่บิดพลิ้ว 5. ร่วมมือ เป็นการรู้จักทำงานกันเป็นทีม ไม่เอาตัวเป็นใหญ่ เห็นแต่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นใหญ่ 6. อย่าทำตัวมีปัญหา จนสัมพันธ์กับใครไม่ได้ เพราะการงานจะเสียหาย เนื่องจากไม่มีใครอยากร่วมมือด้วย 7. คิดก่อนพูด อย่าพูดแล้วคิด หรือพูดแบบทำลายจิตใจผู้อื่นจนขาดมิตร เพราะคำพูดนั้นอาจเป็นดาบฆ่าตัวเองได้ ถ้าไม่รู้จักระวังคำพูด จะทำให้คนระอา และเบื่อหน่าย ต้องรู้จักปรับปรุงตัว 8. ตรงต่อเวลา เพราะเวลาเป็นของมีค่าแก่ทุกคน การนัดหมายกับใคร ก็ต้องไปตามเวลานั้น เพื่อเป็นการให้เกียรติกัน 9. ไม่นินทา เนื่องจากมีแต่สร้างความบาดหมางใจกันจนทำงานกันไม่ได้ 10. อย่าโอ้อวด ไม่ว่าเราจะดีกว่าใครทั้งฐานะหรือหน้าตาก็ขอให้ถ่อมตนไว้ขอให้ระลึกเสมอว่าไม่มีใครอยากเห็นเราดีกว่า 11. จริงใจ ไม่เสแสร้งหรือหลอกลวง เพราะจะหามิตรไม่ได้ การงานก็จะเสียหายไม่มีใครเชื่อถือต่อไป 12. รู้จักอาวูโส โดยให้ความเคารพในวัยวุฒิว่า ท่านมีประสบการณ์ผ่านชีวิตผ่านการงานมาก่อน หากเราให้เกียรติท่าน ขอคำแนะนำจากท่าน เราอาจได้แง่คิดในการทำงานดีขึ้น ซึ่งท่านจะชื่นชมที่เราให้เกียรติและอาจสรรเสริญเรากับคนอื่น ผลได้คือ เรายินดีเอง 13. ไม่อิจฉา ไม่มีโมหะ หรือทนความสำเร็จของคนอื่นไม่ได้ เพราะการอิจฉาริษยาจะมีแต่ทำให้ใจไม่เป็นสุข 14. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คิดเล็กคิดน้อย โอบอ้อมอารีแก่เพื่อนร่วมงานและคนอื่น ๆ 15. ไม่โกรธง่าย ต้องอดทน ควบคุมอารมณ์ได้แม้จะถูกรังแก เพื่อจะได้มีบุคลิกภาพที่ดี

ดังที่ กัญญา สุวรรณแสง (2533 : 390) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความราบรื่นในการติดต่อสัมพันธ์กัน คือ

1. มารยาทที่ดี มีความสุภาพเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุด กิริยา วาจา ที่สุภาพเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป แต่มีได้หมายถึงพิณอบพิเทาจนเกินเหตุ มารยาทที่ดีหมายถึง การวางตัวให้ถูกกาลเทศะ คนที่หัวเราะลั่น คุยเสียงดัง พุดตลกโปกฮา ในงานศพเป็นการแสดงมารยาทไม่ดี การชิงพุดเสียคนเดียว ไม่ฟังคนอื่นเวลาเขาพุดหรือขัดจังหวะคนอื่น ก็ถือว่ามารยาทไม่ดี

2. ความจริงใจ บางคนปากพูดอย่าง ใจคิดอย่าง ปากกับใจไม่ตรงกัน ความจริงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี คนที่ไม่มีความจริงใจหาเพื่อนสนิทได้ยาก

3. ความรับผิดชอบ หมายถึงการควบคุมให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลสมบูรณ์

4. ความซื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ถ้าต่างฝ่ายต่างรักษาความซื่อสัตย์ก็จะคบค้าสมาคมกันได้อย่างราบรื่น ยาวนาน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดขาดความซื่อสัตย์ มิตรภาพย่อมจะไม่แน่นแฟ้น

5. การรู้จักผ่อนปรน เป็นแนวทางหนึ่งที่รักษาน้ำใจให้มิตรภาพยืนยาว ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์มักเกิดจากการไม่รู้รู้จักผ่อนปรนให้แก่กันและกัน บางครั้งต้องจำยอมตามใจคนอื่นบ้าง แม้ว่าจะขัดประโยชน์ความสุข ความปรารถนาของตนบ้าง ต้องรู้จักแพ้ รู้จักชนะ รู้จักภัย

6. ความเห็นอกเห็นใจคนอื่น และความปรารถนาดีต่อคนอื่น เป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝน เรามีมิตรจิตต่อคนอื่น เขาย่อมมีมิตรใจตอบ ใครก็ตามถ้าได้รับความปรารถนาดีจากคนอื่น เขาย่อมแสดงความปรารถนาดีต่อคนนั้นเป็นการตอบแทน

ความมีมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการทำงานซึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัฒนธรรมไทยของเราอาจจะกล่าวได้ว่าสำคัญที่สุดเพราะวัฒนธรรมไทยให้ความสำคัญกับเรื่องสัมพันธ์ภาพระหว่างกันมากกว่างานส่วนรวม(สิทธิโชค วรรณสันติกุล. ม.ป.ป. :122) ส่วน นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2538 : 52) ให้ความเห็นว่ ความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้นผู้บริหารมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตามหลักการบริหารบุคลากรเป็นที่ยอมรับกันว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยเพิ่มเติมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ บรรจง ชูสกุลชาติ (สุเมธ เจริญศิลป์. 2542 : 58 ; อ้างอิงมาจาก บรรจง ชูสกุลชาติ. 2533 : 158) ที่ให้ทัศนะว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารทำให้ผู้บริหารไม่ต้องทำงานคนเดียวอย่างโดดเดี่ยว แต่จะได้ผู้ร่วมงานที่มีความรู้สึกร่วมกันและมีความต้องการที่จะช่วยกันดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีพฤติกรรมที่จะต้องมีความสามารถในการเข้ากับคนอื่นได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสมานฉันท์ เป็นความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

7. ความมีสามัคคีธรรม

ความสามัคคี หมายถึงความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันร่วมมือกันกระทำการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว วิเชียร รักการ (2529 : 135) สำหรับ เขาวนา ธรรมโชติ (2541: 51) กล่าวว่า ความสามัคคี หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า ความสามัคคี เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานที่สำคัญ เพราะจะทำให้งานประสบผลสำเร็จ ดุสิต หวันเหลี่ยม (2530 : 32) ได้กล่าวถึงความสามัคคีไว้ว่า ความสามัคคียังช่วยให้มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น รับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการทำงานที่สำคัญลักษณะหนึ่ง เพราะส่งผลให้การทำงานสำเร็จได้ด้วยดี

สนธิ บางยี่ขัน (2524 : 17) ได้กล่าวถึงหลักสามัคคีธรรม ได้แก่ หลักการบริหารนัยธรรม การปกครองแบบสามัคคีธรรมนี้ พระพุทธเจ้าทรงยกย่องและทรงแสดงอบริหานยธรรม (ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม) สำหรับภิกษุเทียบกับสังฆวิปริหานิยธรรม ดังนี้ หมั่นประชุมกันเนื่องนิธย พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกรณียกิจของสงฆ์ ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ถอนสิ่งที่บัญญัติแล้ว และปฏิบัติตามสิกขาบทที่บัญญัติไว้แล้ว สักการะเคารพนับถือพระเถระผู้ใหญ่ และเชื่อฟังคำของท่าน ไม่ลุแก่อำนาจ ตัณหา ยินดี เสนาสนะปา และตั้งสติระลึกถึงเพื่อสหพรหมจรรย์ ผู้มีศีลให้อยู่สุข

บรรเทา กิตติศักดิ์ (2524 : 271) ได้กล่าวถึงผลสำเร็จของความสามัคคีธรรมว่า การทำงานร่วมกันถือว่าเป็นพลังอันสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลด้วยดีสามารถสนองเป้าประสงค์ที่กำหนดได้ กรมการศาสนา (2521 : 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติงานว่า ความสามัคคีของกลุ่มเพื่อทำงาน ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ปัญหาที่ยุ่งยากที่สุดคือความไม่เข้าใจกัน หรือทำความเข้าใจกันไม่ได้ จึงเป็นหนทางให้เกิดความแตกแยก ถ้าพยายามเข้าหากันเห็นอกเห็นใจกัน เรื่องราวที่ยากก็จะกลายเป็นเรื่องง่าย ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณประโยชน์และมีค่าต่อการทำงานเป็นการสร้างสรรค์ความคิดของบุคคลให้เกิดผลดีในทางปฏิบัติด้วย

เนื่องจากงานในองค์การต้องอาศัยความคิดร่วมแรงร่วมใจกันจากทุกฝ่าย องค์การจึงจะอยู่รอด การที่บุคคลหลายคนช่วยกันคิดและแก้ปัญหาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 39 – 123) ได้กล่าวถึง กลุ่มสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นกำลังใจในการทำงาน กลุ่มต่างๆจะสร้างปทัสถานขึ้นตามความเห็นชอบของกลุ่มและมีผลต่อการทำงานของกลุ่ม

ด้วยการแข่งขันกัน การทำงานประสานกันของกลุ่มแสดงออกถึงบุคคลมิได้อยู่ตามลำพัง ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นระบบงาน มีลักษณะเป็นระบบที่ซับซ้อน

กระบวนการสร้างสัมพันธภาพในกลุ่ม ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นไปอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่นและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน และช่วยกันแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อยุ่งยากให้ผ่านพ้นไปได้ แต่ถ้ากลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การขัดแย้งกันและการทะเลาะเบาะแว้ง ก็จะแพร่กระจายไปทั่ว และเกิดขึ้นเป็นประจำ (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 197) ดังที่ ไพศาล ไกรสิทธิ์(2535 : 87) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานที่มุ่งสนองความเป็นอิสระเพียงประการเดียว จะเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดของสังคมโดยรวม นอกจากนี้ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2535 : 106 – 107) ยังได้สรุปไว้ว่า คนไทยโดยทั่วไปชอบทำอะไรตามลำพังตนเองมากกว่าที่จะรับผิดชอบทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในระยะยาวงานนั้นมักจะล้มเหลว หรือดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพได้ยาก เช่น กลุ่มชาวนา สหกรณ์ พรรคการเมือง สมาคมอาชีพหรือแม้แต่คณะรัฐมนตรี การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นพฤติกรรมการทำงานที่จำเป็นมาก เพราะทำให้เกิดพลังในการทำงานที่ยาก และมีปริมาณมากให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งงานดังกล่าวนี้ ถ้าต่างคนต่างทำจะสำเร็จได้ยาก หรือสำเร็จได้ช้า การที่คนไทยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน จึงเป็นอุปสรรคในการทำงานอย่างมาก ทำให้ขาดองค์การทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ความร่วมมือกันจึงเป็นสิ่งสำคัญด้วย สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2535 : 57 – 59) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อแบ่งผลกำไรแก่กัน ซึ่งอาจจะเป็นผลกำไรทางวัตถุหรือความสุขทางใจก็ได้ ความร่วมมือจะทำให้สมาชิกมองเห็นความต้องการและความสนใจของกันและกันอย่างเสมอหน้า สามารถสนองความต้องการของกันและกันอย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดความไว้วางใจและสนับสนุนกัน และทุกคนจะเต็มใจใช้ศักยภาพของตนแก่กลุ่มอย่างเต็มที่ สมาชิกร่วมกันทำงานอยู่บนพื้นฐานการช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันกัน รวมทั้งใช้ความแตกต่างทางความคิดในการหาทางเลือกมากขึ้น และ วินน์ และ กูดีตัส (สุนันทา เลาหนันท์. 2541 : 196 ; อ้างอิงมาจาก Wynn and Guditus. 1984) ได้อธิบายกระบวนการร่วมมือไว้ว่า เป็นการสร้างความเห็นพ้องต้องกันซึ่งเริ่มตั้งแต่แรกและดำเนินไปจนกระทั่งบรรลุผล การสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผยและจริงจัง ให้แต่ละฝ่ายได้รับรู้ทำความเข้าใจกันและกันให้ดีขึ้น การสื่อสารที่ดีขึ้นจะก่อให้เกิดความเข้าใจ แต่ไม่จำเป็นว่าจะต้องมีความสอดคล้องกันเสมอไป แต่ละฝ่ายเริ่มจะชื่นชมซึ่งกันและกัน และโดยทั่วไปสิ่งดีๆ จะเกิดขึ้น กระบวนการแก้ปัญหาจะสนับสนุนให้สมาชิกของทีมคู่กรณีได้

ใช้ความพยายามและศักยภาพที่มีอยู่ร่วมกันแก้ปัญหา แทนที่จะไปต่อสู้เพื่อทำลายอีกฝ่ายหนึ่งทั้งสองฝ่ายจะมีบทบาทในทางสร้างสรรค์

คุณลักษณะของวัฒนธรรมการทำงานเหล่านี้ จำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นวิถีทางการทำงานที่สามารถสนองเป้าประสงค์ให้สัมฤทธิ์ผล บุคคลจึงควรเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีพฤติกรรมที่สุจริต ซื่อสัตย์และปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของกฎหมาย ซื่อบังคับ ตามหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงไปตรงมาต่อผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ย่อมขาดมิได้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมและคนส่วนรวม เป็นการสร้างความสามัคคีกลมเกลียว มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ เพื่อให้สนองนโยบายและบรรลุเป้าประสงค์ ตลอดจนความต้องการของบุคคลและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมที่กำลังพัฒนาดังนั้น วัฒนธรรมการทำงานจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล การส่งเสริมและปลูกฝังคุณลักษณะวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา จึงเป็นสิ่งจำเป็นและควรปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ (ดุสิต หวันเหลี่ยม. 2530 : 35) และไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 8 - 30) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของการพัฒนามิได้ขึ้นอยู่กับความหັศจรรยาหรืออำนาจลึกลับอะไรทั้งสิ้น หากขึ้นอยู่กับพลังการทำงานร่วมกันของคนส่วนใหญ่ในสังคมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การทำงานนอกจากจะเป็นการกระทำที่แสดงถึงความเป็นมนุษย์แล้ว ยังเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ นอกจากนี้การรู้จักร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มโดยมีเป้าหมายร่วมกันเป็นลักษณะการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความมีสามัคคีธรรม หมายถึง พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานมีการทำงานกันเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่มเป็นไปด้วยดี มีความเข้าใจกันซึ่งกันและกัน มีการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 200 – 201) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย โดยได้ศึกษากับคนไทยที่ประกอบอาชีพต่างๆ ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 160 คน พบว่าพฤติกรรมการทำงานของคนไทยมีลักษณะ ดังนี้

1. คนไทยไม่มีการวางแผนในการทำงาน

2. คนไทยมีสมรรถภาพในการที่จะทำงานคนเดียว
3. คนไทยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
4. คนไทยไม่มีวินัยในการทำงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้กล่าวถึงความจำเป็นของลักษณะวัฒนธรรมการทำงานในการพัฒนา ดังนี้

1. ในการพัฒนานั้น การวางแผนเพื่อการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะจะทำให้เกิดผลของการพัฒนาได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สังคมที่ขาดการวางแผนการทำงานจะเป็นสังคมที่พัฒนาได้ยาก คนไทยมีลักษณะการทำงานเช่นนี้ถือเป็นลักษณะที่ควรเปลี่ยนแปลง

2. คนไทยมีสมรรถภาพในการทำงานคนเดียวเป็นพฤติกรรมที่ควรส่งเสริม เพราะไม่ใช่อุปสรรคต่อการพัฒนา แต่ถ้าการทำงานคนเดียวเกิดจากการมุ่งผลประโยชน์ส่วนตัว การมีความคิดในลักษณะนี้ถือว่าเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกัน ตามแนวทางการพัฒนาสังคม

3. ในการพัฒนานั้น การทำงานเป็นกลุ่มเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นมาก เพราะก่อให้เกิดพลังงานและทุนอย่างมหาศาล การทำงานร่วมกันเป็นพฤติกรรมที่จะต้องปรากฏอยู่รวมกลุ่ม จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การพัฒนาสังคมยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรือยังอยู่ในลักษณะที่ชักช้า

4. วินัยในการทำงาน การทำงานอย่างมีระเบียบวินัยช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขต่อผู้ร่วมงาน การทำงานที่ขาดระเบียบวินัยทำให้การทำงานขาดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน การทำงานไม่สม่ำเสมอ ไม่มีระบบที่แน่นอน การมีพฤติกรรมในการทำงานที่ขาดระเบียบวินัย ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมไทย

ดุสิต หวันเหล็ก (2530 : 191) วิจัยเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระดับวัฒนธรรมการทำงานด้านความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของวัฒนธรรมการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามสถานภาพส่วนบุคคล ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ครูเพศชายและหญิง ครูที่มีวัยวุฒิต่ำกว่า 35 ปี และ 35 ปี ขึ้นไป ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 300 คน และ 300 คนขึ้นไป มีวัฒนธรรมการทำงานด้าน

ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีวัฒนธรรมการทำงาน ด้านความรักงาน ความมีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สำหรับวัฒนธรรมการทำงานของครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ในด้านความขยันหมั่นเพียร ความมีสามัคคีธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความรักงาน ความสามัคคีธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สำหรับวัฒนธรรมการทำงานของครูที่มีคุณวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ในด้านความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 125 – 126) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า

1. วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ต่างกันด้านประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน
4. วัฒนธรรมการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาด้านเพศ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ
5. วัฒนธรรมการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน
6. ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง มีประเด็นปัญหาที่สำคัญ คือ อาจารย์ไม่รักและศรัทธาต่ออาชีพครู ขาดความกระตือรือร้นและความสม่ำเสมอในการทำงาน ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนเดิม ขาดระเบียบวินัย และความรับผิดชอบในการทำงาน ตลอดจนมีความสัมพันธ์เฉพาะภายในกลุ่มเท่านั้น สำหรับข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาชีพครูให้มากขึ้น โดยใช้สวัสดิการเพิ่มเติมพร้อมทั้งระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนา

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ยึดระเบียบในการทำงาน ส่วนผู้บริหารในสถานศึกษาควรมีระบบติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ และควรจัดกิจกรรมให้มีการพบปะสังสรรค์กันบ้างในโอกาสอันควร

เยาวนา ธรรมโชติ (2541 : 134 – 135) ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของ

ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า

1. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง

2. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า วัฒนธรรมการทำงานองค์ประกอบด้านความรักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสาย ค. มีวัฒนธรรมการทำงานในองค์ประกอบด้านความรักงานสูงกว่าข้าราชการพลเรือนสาย ข.

3. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความรักงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความขยันหมั่นเพียร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพศหญิงมีวัฒนธรรมการทำงานในองค์ประกอบด้านความรักงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความขยันหมั่นเพียรสูงกว่าเพศชาย

4. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีวัยวุฒิต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบด้านความมีสามัคคีธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่มีวัยวุฒิน้อยกว่า 35 ปี มีวัฒนธรรมการทำงานในองค์ประกอบด้านความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรมสูงกว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่มีวัยวุฒิตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

5. จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ มีประเด็นการเสนอแนะเรียงตามลำดับกิจกรรมที่ควรพัฒนาสูงสุด คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามลำดับ

วรพจน์ สุทธิสัย (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ ฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การขององค์การที่มีผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารตามทฤษฎี Y เชื้อ ต่อการดำเนินงานขององค์การมากกว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงาน ตาม ทฤษฎี X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ การเป็นผู้นำของหัวหน้างาน การเป็นผู้นำของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ด้าน คือผลของพฤติกรรมการทำงาน

2. วัฒนธรรมองค์การขององค์การที่มีผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารตามทฤษฎี Y เชื้อ ต่อการดำเนินงานขององค์การมากกว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงาน ตาม ทฤษฎี X ในเรื่องค่านิยมในการทำงานของพนักงาน ปรัชญาในการดำเนินงานขององค์การ และเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติขององค์การและบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ

สุภัทรา เอื้องวงศ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในสถาบัน การศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่าวัฒนธรรมโดยภาพรวมของสถาบัน มีความคล้ายคลึงในลักษณะเชิงวิชาชีพ คือสมาชิกต้องมีความเสียสละ มีความรับผิดชอบ การกระทำเน้นความเรียบร้อยสมบูรณ์ ความสัมพันธ์ในองค์การยึดระบบอาวุโส ส่วนวัฒนธรรม ที่แตกต่างกันจะเกี่ยวกับบริบทของสถาบันที่ต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมในวิทยาลัยพยาบาลจะเด่นชัดใน ลักษณะของความเป็นทหารซึ่งเกี่ยวกับการปกครองตามลำดับชั้นและการปฏิบัติตามคำสั่ง สมาชิกมีลักษณะคล้ายคลึงตาม วัฒนธรรมดังกล่าวถือเป็นวัฒนธรรมที่แข็งของสถาบัน แต่เป็นวัฒนธรรม ที่สมาชิกเห็นว่าเป็นทั้งวัฒนธรรมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาสถาบัน ส่วนวัฒนธรรม ที่อ่อนนั้นจะเกี่ยวกับความขัดแย้งของลักษณะความสัมพันธ์ใน 2 รูปแบบ คือ ระบบอาวุโสและ อาวุโสรุ่น สำหรับในคณะพยาบาลศาสตร์วัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะ คือ ความเป็นอิสระในการ ดำเนินงาน สมาชิกควบคุมตนเองและมีความรับผิดชอบ ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวถือเป็นวัฒนธรรม ที่แข็งของสถาบัน และสมาชิกถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาด้วย ส่วนวัฒนธรรมที่อ่อน นั้นจะเกี่ยวข้องกับการมีเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกันของสมาชิกในสถาบันและวัฒนธรรมที่ สมาชิกเห็นว่าเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของสถาบันคือการเปลี่ยนแปลงต่างๆทำได้อย่าง เนื่องจาก สถาบันใหญ่สมาชิกมากและลักษณะการทำงานที่เน้นรายละเอียดเนื่องจากสมาชิกส่วน ใหญ่เป็นหญิง

สะอาด ทุนภิรมณ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วัฒนธรรมการทำงานของชาวนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ศึกษากรณีบ้านพะวร อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แนวความคิดและความเชื่อในการทำงาน แนวความคิดในการทำนา ชาวบ้านเชื่อว่าผลผลิตข้าวจะอุดมสมบูรณ์ขึ้นอยู่กับดินและน้ำเป็นสำคัญ เพราะดินนาบ้านพะวรเป็นดินทราย และทำนาโดยอาศัยน้ำฝนเพียงอย่างเดียว ส่วนปัจจัยอื่น ๆ นั้นมีความสำคัญรองลงไป แนวความคิดที่มีต่ออาชีพรับราชการ ชาวบ้านคิดว่าข้าราชการมีรายได้แน่นอนไม่ต้องเสี่ยงภัยเหมือนชาวนาที่ต้องพึ่งพาสภาพดินฟ้าอากาศที่ไม่มีความแน่นอน นอกจากนี้ยังพบว่า ชาวนาให้เวลาทำงานเต็มเวลา เฉพาะหน้าหักค่าและหน้าเก็บเกี่ยวเท่านั้น ส่วนหน้าแล้งคงมีเพียงแม่บ้านเท่านั้นที่รับผิดชอบงานในครอบครัว สมาชิกอื่น ๆ ไปรับจ้างนอกท้องถิ่น เช่น ไปรับจ้างในเขตเกษตรก้าวหน้า ในเขตเมือง และมีบางคนไปขอทานในเมือง ส่วนผู้ที่ไม่ไปรับจ้างก็ว่างงาน โดยรองานในฤดูกาลเกษตรต่อไป

วีระชัย เสมามักดี (1987 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาศึกษาจังหวัดภูเก็ต พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศและระดับการศึกษาของอาจารย์ และครู ในการแสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน และยังไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุและประสบการณ์ในการทำงานของครูใหญ่และครูอีกด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่งและการนิเทศมีความสัมพันธ์กับอายุสูง ส่วนเงินเดือนได้รับอยู่ในปัจจุบันก็สัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงานสูงเช่นกัน ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างไทยแสดงถึงความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับเงินเดือน การนิเทศ และเพื่อนร่วมงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างปัทสถาน JDI สรุปผลการวิจัยได้ว่า องค์ประกอบที่ครูใหญ่และครูประถมศึกษาของจังหวัดภูเก็ตมีความพึงพอใจในงาน คือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และยิ่งไปกว่านั้นกลุ่มตัวอย่างไทยมีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างอเมริกัน

ลาวัลย์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 346 คน พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและของเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบพฤติกรรมของครูอาจารย์ ครูอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกว่า 12 ปี ส่วนองค์ประกอบอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประนอม โฆวินวิวัฒน์ และคณะ (วรพจน์ สุทธิสัย. 2536 :34 ; อ้างอิงมาจาก ประนอม โฆวินวิวัฒน์ และคณะ. 1989 : 72 - 73) ทำการวิจัยพบว่า นักบริหารชาวไทยควรจะต้องมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับที่สูงกว่าและในระดับอื่นๆ และควรที่จะต้องได้รับข้อมูลจากการทำงานที่สะท้อนกลับมาให้มากขึ้นกว่าเดิมด้วย แนวโน้มด้านลักษณะงานของผู้บริหารไทยอาจมีส่วนสัมพันธ์กับวัฒนธรรมไทย จะเห็นได้ว่าผู้บริหารในระดับสูงในบริษัทของคนไทยจะมีลักษณะที่เป็นผู้ออกคำสั่ง (directive) และเป็นเจ้านาย (paternal) ซึ่งทำให้นักบริหารที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าไม่ค่อยจะมีอำนาจและบทบาทในด้านการรับผิดชอบสำหรับงานในหน้าที่ของตนเท่าไรนัก

บุญเลิศ รัตนปทุมวงศ์ (2541 :บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ตมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ชุตินา ชูช่วย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการของครู อาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ พบว่า ครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุพา ถิ่นอาบ (2524 : 94 - 95) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเปรียบเทียบจริยธรรมระหว่างนักเรียนชายและนักเรียนหญิง และนักเรียนที่อาศัยในเมืองและนอกเมือง สำนวณพฤติกรรมทางจริยธรรม 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย ความสามัคคี ความอดุสาหะ และความยุติธรรม ผลการศึกษาปรากฏว่านักเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับที่ 5 คือทำตามหน้าที่กฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคม นักเรียนชายกับนักเรียนหญิงมีความแตกต่างในเรื่องความมีระเบียบวินัยและนักเรียนที่อาศัยอยู่ในเมืองกับนอกเมืองมีความแตกต่างกันในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย ความสามัคคี และความอดุสาหะ

ลำดวน เกษตรสุนทร (2526 : 24) ได้ศึกษาทัศนคติทางจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า นิสิตนักศึกษาหญิงมีทัศนคติทางจริยธรรมด้านความเคารพกฎหมายบ้านเมืองและความสามัคคีสูงกว่านิสิตชาย

เสริมศักดิ์ ดิษฐपाल (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ที่มีเพศต่างกันมีระดับความ

ต้องการให้ศึกษาธิการอำเภอแสดงพฤติกรรมผู้นำมีติมุ่งงานและมีติมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

อุดม นวลดี (2540 : 90) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการของครูที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมครูประจำการของผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ พบว่า ความต้องการด้านเจริญก้าวหน้าของตนเอง ครูชายและครูหญิงมีความต้องการต่างกัน และที่เกี่ยวกับการดำเนินงานส่งเสริมครูประจำการของผู้บริหาร ครูชายเห็นว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากกว่าครูหญิง

วีรวรรณ อามระดิษ (2522 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางด้านจริยธรรมของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากกลุ่มประชากรในกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งที่จะศึกษาค่านิยมในเรื่องของความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย ความเสียสละ การประหยัดและออมทรัพย์ และการเคารพผู้อาวุโส ผลการศึกษาปรากฏว่านักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

สุเมฆ เจริญศิลป์ (2542 : 92) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กระทรวงคมนาคม พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำไม่แตกต่างกัน

สุธรรม สิกขาจารย์ (2542 : 99) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ภักดี ชัยรักษา (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกัน

พิเชษฐ์ แจ้ทองศรี (2540 : 53) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี และประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี พบว่า ด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยคะแนนเฉลี่ยของ

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติงานบริหารกิจกรรมลูกเสือมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี

สุนันทา อินทร์อุดม (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาปฏิบัติงานด้านห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านบรรณารักษ์ต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปีมีปัญหาการดำเนินงานแตกต่างกัน

จรัส อติวิทยากรณ์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูสอนวิชาช่างที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

วัตไธสง (Vatthaisong. 1982 : 468 - A) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย จำนวน 6 แห่ง จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากต่อความสำเร็จในการทำงาน และสภาพการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี และต่ำกว่า 10 ปี

2. ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนเกินกว่า 10 ปี แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี และต่ำกว่า 10 ปี

3. เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเวลานั้นไม่แตกต่างกัน

วิดตรอม (ไพบูลย์ โรจนพิทยากุล. 2542 : 49 ; อ้างอิงมาจาก Wickstrom. 1971 : 1249-A) ได้ศึกษาเพื่อหาระดับและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยซัสกาทูน (Saskatoon) โดยวิธีให้ครูบอกถึงสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุดสี่ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุดสี่ประการแรก ได้แก่ การไม่ประสบผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร

สภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงข้ามกับชีวิตส่วนตัว ตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศและตำแหน่งหน้าที่ สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เจม โมเซล (สุมาลี มาโนชนกุล. 2539 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Jame Mosel. 1991 : 277) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของไทย แล้วพบว่า ผู้บริหารในองค์การของไทย มักเน้นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง เพราะผู้ชายเป็นผู้รับผิดชอบในครอบครัว และหารายได้เข้าครอบครัว ดังนั้น ผู้ชายจะเป็นผู้ให้ความสำคัญกับงานนอกบ้านในขณะที่ผู้หญิง จะเป็นฝ่ายให้ความสำคัญกับงานในบ้านมากกว่า

สาลาแมนและบัทเลอร์ (วรพจน์ สุทธิสัย. 2536 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Salaman and Butler. 1991 : 183 - 191) ศึกษาพบว่า บางกรณีของการต่อต้านการเรียนรู้ในหมู่ผู้จัดการ เนื่องจากโครงสร้างภายในองค์การที่พวกเขาอาศัยและทำงานอยู่สอนให้พวกเขาเป็นเช่นนั้น ดังนั้น การเรียนรู้ของผู้จัดการจะเกิดขึ้นเป็นผลสำเร็จได้การฝึกอบรมกับประสบการณ์ในองค์การควรสอดคล้องไปด้วยกัน

คาโลนี และซาร์นิน (วรพจน์ สุทธิสัย. 2536 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Calori and Sarnin. 1991 : 49 - 74) ศึกษาพบว่า ในการวัดค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานจะต้องวัดสิ่งเหล่านี้รวมด้วย คือทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือภายใน ความพึงพอใจต่อตนเองในงาน การสนับสนุนทางสังคม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับบริษัท การแข่งขันภายใน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของฝ่ายบุคคล

คราทินา (อัษฎลี วิสิทธิ์วงษ์. 2539 : 60 - 61 ; อ้างอิงมาจาก Kratina. 1990) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานและพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าตึกกับความพึงพอใจในงานและการลาออกจากงานโดยศึกษาในแผนกคัลยกรรม, อายุรกรรมเฉพาะทาง ในกลุ่มหัวหน้าตึก 25 คน, พยาบาลประจำการ 274 คน ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกและความพึงพอใจในงานไม่เท่ากันในแต่ละหอผู้ป่วย ในตึกเฉพาะทาง วัฒนธรรมการทำงานจะดีกว่าตึกอื่นเนื่องจากงานมีอิสระและมีการเปลี่ยนแปลงและสร้างการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอมีผลต่อการลาออกและความพึงพอใจมากกว่าตึกอื่น ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่ไม่สัมพันธ์กับการลาออก และจากข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะรูปแบบวัฒนธรรมแบบสนับสนุนและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน

กิลเมท (วรณัฐ เนตรพิศาลวนิช. 2538 : 78 - 79 ; อ้างอิงมาจาก Guillmette. 1992) ศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารภายในองค์การซึ่งประกอบไปด้วย รูป

แบบการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บริหารการรับรู้สภาพแวดล้อม การปรับตัวเข้ากับองค์การ การรับรู้เป้าหมายขององค์การและค่านิยมในการทำงาน โดยศึกษาตัวแปรเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในงานความผูกพันกับองค์การ การตั้งใจในการทำงาน การคงอยู่ในงาน การจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน โดยศึกษาพยาบาลประจำการ 54 คน ในโรงพยาบาลของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า

1. รูปแบบการทำงานเป็นทีม มีความพึงพอใจมากกว่าการทำงานไม่เป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีความแตกต่างกับความผูกพันกับองค์การ, การตั้งใจทำงาน, การคงอยู่และการจัดหาบุคลากร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บริหารมีความร่วมมือสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน, ความผูกพันต่อองค์การ และการตั้งใจในการทำงาน แต่ไม่มีความแตกต่างกับการจัดหาบุคลากรและการคงอยู่ในงาน

3. ระดับการรับรู้สิ่งแวดล้อมสูงขึ้น สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ ความตั้งใจในการทำงาน แต่ไม่แตกต่างกันกับการจัดหาบุคลากรและการคงอยู่ในงาน

4. การรับรู้ถึงการสนองตอบการปรับตัวเข้ากับองค์การสูงขึ้น สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ การจัดหาบุคลากร การคงอยู่ในงาน แต่ไม่แตกต่างกันกับความตั้งใจในการทำงาน

5. การรับรู้ของพนักงานถึงความรู้สึกถึงภารกิจหลักขององค์การ และการมองกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กรสูงขึ้นสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์การ การจัดหาบุคลากร และการคงอยู่ในงาน แต่ไม่แตกต่างกันกับความตั้งใจทำงาน

6. ระดับค่านิยมในการทำงานสูงขึ้น มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานการคงอยู่ การจัดหาบุคลากรและการตั้งใจในการทำงาน

ดังนั้น วัฒนธรรมการทำงานที่ดีคือ การปลูกฝัง ค่านิยมการทำงาน และ องค์ประกอบต่างๆ จะทำให้ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลได้รวมทั้งจัดหาพยาบาลที่มีความเหมาะสมกับองค์การและหน่วยงานได้แนวทางหนึ่ง

เมลนิค (สุพรรณณี สมานญาติ. 2540 : 75 ; อ้างอิงมาจาก Melnick. 1989 : 1649 - A) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสารพบว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ภาษา การแต่งกาย การแสดงออก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีจิตสำนึกในส่วนรวม และวัฒนธรรมในโรงเรียนทำให้วิถีชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนมีความหมาย

จอห์นสัน (อัจจรา สุวรรณ. 2536 : 70 ; อ้างอิงมาจาก Johnson 1990 : 1494 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาทีมงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาบทบาทของการจัดการเป็นกลุ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา มลรัฐแมริแลนด์ โดยให้โรงเรียนตัวอย่าง ได้เข้าร่วมในแผนงานการจัดการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการพัฒนาการตัดสินใจร่วมกัน วิธีวางแผน การฝึกภาวะผู้นำ และการเป็นผู้ช่วยผู้นำเทคนิควิธีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ การสัมภาษณ์สมาชิกในคณะทำงาน การสังเกตและการรวบรวมสิ่งประดิษฐ์จากฝีมือของสมาชิก จากการศึกษาค้นคว้า ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนหลายด้าน ได้แก่ 1. การร่วมมือกันในระหว่างสมาชิก 2. ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน 3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิกเพิ่มขึ้น 4. การปรับปรุงชุมชน 5. การปรับปรุงสัจธรรมของตนเอง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีองค์ประกอบมาจาก การมีส่วนร่วมในการจัดการของบุคลากร การวางแผน การปฏิบัติงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในด้านการบริหารของโรงเรียน

พากินสัน (อัจจรา สุวรรณ. 2536 : 71 ; อ้างอิงมาจาก Pakinson. 1990 : 2343 - A) ศึกษาเรื่อง การทดสอบความเชื่อมั่น และโครงสร้างทางปัจจัยของวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผลการสอน และงานพัฒนาความร่วมมือกันในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน

อ্যাল (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2524 : 57 ; อ้างอิงมาจาก Ayal. 1969 : 546) ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับการทำงานของคนไทยอย่างชัดเจน กล่าวคือ สังคมไทยมีค่านิยมที่เน้นการวางเฉย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องของคนอื่น ซึ่งก่อให้เกิดระบบการทำงานเน้นความมีอิสระ ขาดการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ นอกจากนี้ยังมีค่านิยมรักความสนุก คนไทยจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สนุก หรือการทำงานที่ต้องรับผิดชอบ คนไทยจึงมักไม่ต้องการที่จะกระทำ

อเล็กซานเดอร์ (อารมณ จินดาพันธ์. 2536 : 42 ; อ้างอิงมาจาก Alexander 1986 : 1935 - A) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของงานและความพึงพอใจในงาน สาเหตุของการเปลี่ยนงานของครูอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูที่ลาออกจากงานส่วนใหญ่เป็นสุภาพสตรี มีอายุน้อยแต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตร และกลุ่มครูประเภทนี้ ไม่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ

เอลลิเซอร์ (Elizur. 1993 : 201 - 212) เปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นชาวฮังการี, อิสราเอล และเนเธอร์แลนด์ โดยให้กลุ่มตัว

อย่างประเมินค่านิยมในการทำงานจำนวน 24 หัวข้อ จากการศึกษาพบว่า เพศหญิงประเมินค่านิยมในการทำงานโดยเน้นที่ค่านิยมพื้นฐานและเน้นค่านิยมในด้านความคิดมากกว่าเพศชาย ขณะที่เพศชายจัดอันดับค่านิยมในการทำงานในด้านความคิดด้านอื่นๆ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ความเป็นอิสระ ความรับผิดชอบ และค่านิยมพื้นฐานเน้นเรื่องของผลตอบแทนมากกว่าเพศหญิง ในด้านการเติบโตในหน้าที่การงานและการใช้ความรู้ความสามารถ เพศชายจะประเมินให้อยู่ในอันดับที่สูงกว่าผู้หญิง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าทั้ง 3 ประเทศจะประเมินค่านิยมในการทำงานโดยให้ลำดับความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน

อัล-แฮดฮอด (สุเมฆ เจริญศิลป์. 2542 : 37 ; อ้างอิงมาจาก Al-Hadhod. 1986 : 2135 - A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในคูเวต ตามทัศนะของครูใหญ่โดยศึกษาจากครู 360 คน และครูใหญ่ 36 คน โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ผลการศึกษาพบว่า เพศของครูมีผลทำให้ทัศนะที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ผู้ชายและหญิงแตกต่างกัน

เมย์ตัน (นุฎล สุพรรณพงศ์. 2537 : 66 ; อ้างอิงมาจาก Mayton. 1980 : A) วิจัยเรื่องลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอลาบามา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน บริหารงานต่างกัน

เบอร์เกธ (สุนทร โคตรท่าน. 2531 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Bergeth. 1971 : 6393 - A) ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนระดับอำเภอในนอร์ทดาโกต้า พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานปี จะมีขวัญในการทำงานสูง

เบนเดอร์ (สมภาพ ศรีเกื้อ. 2531 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Bender. 1972 : 3894 - A) ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าประสบการณ์ในการสอนของครู มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาผลงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจว่าตัวแปรเพศ และตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่กำหนดความแตกต่างทางสถิติ มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะนำตัวแปรดังกล่าวมาตั้งสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

บทนี้กล่าวถึง รายละเอียดเกี่ยวกับ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ใน ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ปีงบประมาณ 2543 จำนวน 345 คน ประกอบไปด้วย ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ 115 คน ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต 112 คน และศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ 118 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 182 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำแนกตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (table of random numbers) รายละเอียดดังแสดงไว้ในตาราง 1 และตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท
วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ตัวแปร	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	รวม
เพศของพนักงานบริษัท วิทย์การบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการ บินส่วนภูมิภาค			
หญิง	39	33	72
ชาย	123	150	273
รวม	162	183	345

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน
บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ตัวแปร	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	รวม
เพศของพนักงานบริษัท วิทย์การบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการ บินส่วนภูมิภาค			
หญิง	21	17	38
ชาย	65	79	144
รวม	86	96	182

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check-list) เพื่อต้องการทราบตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ซึ่งครอบคลุมทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรม แบบสอบถามทั้ง 7 องค์ประกอบดังกล่าว มีจำนวน 47 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหาแนวคิด ขอบเขต และสาระสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์การของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากงานวิจัยของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 1 - 212) และนักวิชาการคนอื่นๆ ประกอบกับ จรรยาบรรณพนักงานวิทยุการบิน (2542 : 1 - 14) และผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบในการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ใน 7 องค์ประกอบ

2. ศึกษาแนวทางจากงานวิจัยของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 297 - 317) และดุสิต หวันเหล็ก (2530 : 172 - 180) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วสรุปเป็นความคิดรวบยอด

3. นำข้อมูลและแนวทางที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามครอบคลุมทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิตา ชัชกุล นางสาวอุทุมพร ศรีสรจัตร์ และ นายสุเมธ เจริญศิลป์ ตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (try - out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ จำนวน 35 คน ที่บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ กรุงเทพมหานคร และนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (alpha-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9220

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จัดหมวดหมู่ตามลักษณะตัวแปรแล้วหาค่าร้อยละ

2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นรายด้าน และหาค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 7 องค์ประกอบ ของแบบสอบถามส่วนที่ 2

3. เกณฑ์การให้คะแนน

3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคิดเป็นร้อยละ

3.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 กำหนดคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามระดับพฤติกรรม ดังนี้

- 1 หมายถึง วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงาน ของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ใช้วิธีจัดลำดับความถี่เพื่อนำไปใช้อภิปรายผล

4. แปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมการทำงาน ของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค เทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดเห็นของ เบสต์ (Best, 1977 : 174) โดยกำหนดคะแนนพฤติกรรม ดังนี้

- 1.0000 – 2.3333 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 2.3334 – 3.6667 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.6668 – 5.0000 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก

5. คำนวณค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) เพื่อหาความกระจายข้อมูล

6. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวแปรโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) และค่าเอฟ (F - test) แบบ two - way ANOVA

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 7.5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2540 : 193 - 199) สำหรับสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient)
5. ค่าที (t - test)
6. ค่าเอฟ (F - test) แบบ two – way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้กล่าวถึง สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size)

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

CV แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F-test) แบบ two - way ANOVA

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t-distribution)

P แทน ความน่าจะเป็น (probability)

df แทน ค่าความเป็นอิสระ (degree of freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมการทำงานของ พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ร่วมของเพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ต่อเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุง วัฒนธรรมการทำงาน ของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถาม และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	182	182	100	182	100
รวม	182	182	100	182	100

จากตาราง 3 แสดงว่า จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค จำนวน 182 ชุด ได้รับคืน 182 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 182 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 4 สถานภาพและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน	
	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	38	20.88
ชาย	144	79.12
รวม	182	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	86	47.25
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	96	52.75
รวม	182	100

จากตาราง 4 แสดงว่า พนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีเพศหญิง มีจำนวนน้อยกว่า พนักงานที่มีเพศชาย (ร้อยละ 20.88 และ 79.12 ตามลำดับ) พนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 47.25 และ 52.75 ตามลำดับ)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท
วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

องค์ประกอบของวัฒนธรรม	\bar{X}	SD	CV	ระดับวัฒนธรรม
1. ความรักงาน	4.2912	.4061	.0946	มาก
2. ความขยันหมั่นเพียร	4.2564	.4085	.0959	มาก
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.1209	.5168	.1254	มาก
4. ความมีระเบียบวินัย	4.2410	.4020	.0947	มาก
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.2967	.4013	.0933	มาก
6. ความมีมนุษยสัมพันธ์	4.1829	.4745	.1134	มาก
7. ความมีสามัคคีธรรม	4.3038	.4768	.1107	มาก
รวม	4.2418	.3536	.0833	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก (ดูรายละเอียดรายชื่อ ในภาคผนวก ค ตาราง 31)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ

ที่	องค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงาน	เพศ				ระดับ วัฒนธรรม
		หญิง N = 38		ชาย N = 144		
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1.	ความรักงาน	4.2105	.3479	4.3125	.4186	มาก
2.	ความขยันหมั่นเพียร	4.2588	.4058	4.2558	.4106	มาก
3.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.0789	.5252	4.1319	.5158	มาก
4.	ความมีระเบียบวินัย	4.2256	.3430	4.2450	.4172	มาก
5.	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.3083	.3661	4.2937	.4134	มาก
6.	ความมีมนุษยสัมพันธ์	4.0752	.3855	4.2113	.4926	มาก
7.	ความมีสามัคคีธรรม	4.2143	.3754	4.3274	.4986	มาก
	เฉลี่ย	4.1959	.3039	4.2539	.3656	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่เพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	องค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				ระดับ วัฒนธรรม
		ต่ำกว่า 10 ปี N = 8		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 96		
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1.	ความรักงาน	4.3126	.4144	4.2725	.3999	มาก
2.	ความขยันหมั่นเพียร	4.2941	.4168	4.2234	.4003	มาก
3.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.2078	.5289	4.0447	.4962	มาก
4.	ความมีระเบียบวินัย	4.2996	.3959	4.1900	.4023	มาก
5.	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.3395	.3728	4.2592	.4262	มาก
6.	ความมีมนุษยสัมพันธ์	4.2672	.4644	4.1090	.4733	มาก
7.	ความมีสามัคคีธรรม	4.3412	.4954	4.2710	.4599	มาก
	เฉลี่ย	4.2945	.3508	4.1957	.3514	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบิณส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ และประสบการณใในการทำงาน

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบิณส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ

ที่	องค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงาน	หญิง		ชาย		t	P
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.	ความรักงาน	4.2105	.3479	4.3125	.4186	-1.3802	.1692
2.	ความขยันหมั่นเพียร	4.2588	.4058	4.2558	.4106	.0399	.9681
3.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.0789	.5252	4.1319	.5158	-.5612	.5755
4.	ความมีระเบียบวินัย	4.2256	.3430	4.2450	.4172	-.2649	.7913
5.	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.3083	.3661	4.2937	.4134	.1983	.8429
6.	ความมีมนุษยสัมพันธ์	4.0752	.3855	4.2113	.4926	-1.5795	.1159
7.	ความมีสามัคคีธรรม	4.2143	.3754	4.3274	.4986	-1.3031	.194
	เฉลี่ย	4.1959	.3039	4.2539	.3656	-.8989	.3698

จากตาราง 8 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิद्यุการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบิณส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	องค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	P
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.	ความรักงาน	4.3126	.4144	4.2725	.3999	.6643	.5073
2.	ความขยันหมั่นเพียร	4.2941	.4168	4.2234	.4003	1.1669	.2447
3.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.2078	.5289	4.0447	.4962	2.1461	.0331*
4.	ความมีระเบียบวินัย	4.2996	.3959	4.1900	.4023	1.899	.0674
5.	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.3395	.3728	4.2592	.4262	1.3437	.1807
6.	ความมีมนุษยสัมพันธ์	4.2672	.4644	4.1090	.4733	2.2703	.0243*
7.	ความมีสามัคคีธรรม	4.3412	.4954	4.2710	.4599	.9908	.3231
	เฉลี่ย	4.2945	.3508	4.1957	.3514	1.8948	.0597

* $P < .05$

จากตาราง 9 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและด้านความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีสามัคคีธรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ร่วมของเพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ต่อวัฒนธรรมการทำงาน

ตาราง 10 แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมที่มีต่อ วัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ผลกระทบหลัก					
เพศ	.104	2	0.0518	.4350	.6479
ประสบการณ์ในการทำงาน	.103	1	.103	.8693	.3524
ปฏิสัมพันธ์ร่วม	0.0006	1	0.0006	.0051	.9429
ปฏิสัมพันธ์ร่วม					
เพศ X ประสบการณ์ในการทำงาน	.865	1	.865	7.2696	.0076**
ความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้	1.451	3	.484	4.0636	.0080
ความคลาดเคลื่อน	21.185	178	.119		
รวม	22.636	181	.125		

** P < .01

จากตาราง 10 พบว่า โดยภาพรวม เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน (P = .0076)

และพบว่า มีเพศหรือประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 1 คู่ ที่มีวัฒนธรรมการทำงานในภาพรวมต่างกัน เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละระดับของตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังตาราง 11 และ 12

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคในภาพรวม เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ ปรากฏดังตารางนี้

เพศ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 86		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 96			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หญิง	4.1216	.2218	4.2877	.3687	-1.6332	.1149
ชาย	4.3512	.3678	4.1761	.3469	2.9311	.0039**

** P < .01

จากตาราง 11 จากตารางพบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ของเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.3512$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.1761$) ของพนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคในภาพรวม เมื่อพิจารณาในระดับ ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ปრაภฏดังตารางนี้

ประสบการณ์ ในการทำงาน	เพศ				t	P
	หญิง N = 38		ชาย N = 144			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ต่ำกว่า 10 ปี	4.1216	.2218	4.3512	.3678	-3.4396	.0010**
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.2877	.3687	4.1761	.3469	1.1918	.2362

** P < .01

จากตาราง 12 จากตารางพบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบิน แห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพศชาย มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.3512$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.1216$) ของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพศหญิง

สรุปได้ว่า โดยภาพรวม วัฒนธรรมการทำงานขึ้นอยู่กับเพศและประสบการณ์ในการ ทำงาน กล่าวคือ พนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีวัฒนธรรมการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เช่นกัน

ตาราง 13 แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในด้านความรักงาน ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ผลกระทบหลัก					
เพศ	.400	2	.200	1.2471	.2898
เพศ	.278	1	.278	1.7340	.1895
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.0847	1	0.0847	.5282	.4682
ปฏิสัมพันธ์ร่วม					
เพศ X ประสบการณ์ในการทำงาน	.899	1	.899	5.6078	.0189*
ความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้	1.315	3	.438	2.7332	.0452
ความคลาดเคลื่อน	28.537	178	.160		
รวม	29.852	181	.165		

* $P < .05$

จากตาราง 13 พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านความรักงาน ($P = .0189$)

และพบว่า มีเพศหรือประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 1 คู่ ที่มีวัฒนธรรมการทำงานในด้านความรักงานต่างกัน เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละระดับของตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังตาราง 14 และ 15

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความรักรังาน เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ ปรากฏดังตารางนี้

เพศ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 86		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 96			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หญิง	4.1088	.2959	4.3361	.3744	-2.0916	.0436*
ชาย	4.3795	.4276	4.2589	.4060	1.7288	.0861

* P < .05

จากตาราง 14 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความรักรังาน ของเพศหญิงที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน ด้านความรักรังานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศหญิงที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.3361$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.1088$) ของพนักงานเพศหญิงที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความรักงาน เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางนี้

ประสบการณ์ ในการทำงาน	เพศ				t	P
	หญิง N = 38		ชาย N = 144			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ต่ำกว่า 10 ปี	4.1088	.2959	4.3795	.4276	-3.2284	.0022**
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.3361	.3744	4.2589	.4060	.7211	.4725

** P < .01

จากตาราง 15 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความรักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพศชาย มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.3795$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.1088$) ของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพศหญิง

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความรักงาน ขึ้นอยู่กับเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานเพศหญิงที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความรักงานต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความรักงานต่างกัน เช่นกัน

ตาราง 16 แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในด้านความยั่งยืน
 หมั่นเพียร ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
 ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ผลกระทบหลัก	0.0008	2	0.0004	.0026	.9974
เพศ	0.0002	1	0.0002	.0017	.9677
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.0006	1	0.0006	.0039	.9498
ปฏิสัมพันธ์ร่วม					
เพศ X ประสบการณ์ในการทำงาน	.504	1	.504	3.0445	.0827
ความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้	.731	3	.244	1.4727	.2235
ความคลาดเคลื่อน	29.469	178	.166		
รวม	30.201	181	.167		

จากตาราง 16 พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านความยั่งยืนหมั่นเพียร ($P = .0827$)

ตาราง 17 แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ผลกระทบหลัก	.138	2	0.0689	.2691	.7643
เพศ	.100	1	.100	.3921	.5319
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.0511	1	0.0511	.1994	.6556
ปฏิสัมพันธ์ร่วม					
เพศ X ประสบการณ์ในการทำงาน	1.412	1	1.412	5.5137	.0199*
ความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้	2.769	3	.923	3.6052	.0145
ความคลาดเคลื่อน	45.572	178	.256		
รวม	48.341	181	.267		

* $P < .05$

จากตาราง 15 พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($P = .0199$)

และพบว่า มีเพศหรือประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 1 คู่ ที่มีวัฒนธรรมการทำงานในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่างกัน เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละระดับของตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังตาราง 18 และ 19

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ ปรากฏดังตารางนี้

เพศ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 86		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 96			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หญิง	4.0000	.5164	4.1765	.5351	-1.0307	.3096
ชาย	4.2760	.5188	4.0167	.4865	3.0864	.0024**

** P < .01

จากตาราง 18 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.2760$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.0167$) ของพนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางนี้

ประสบการณ์ ในการทำงาน	เพศ				t	P
	หญิง N = 38		ชาย N = 144			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ต่ำกว่า 10 ปี	4.0000	.5154	4.2760	.5188	-2.1181	.0371*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.1765	.5351	4.0167	.4865	1.2087	.2297

* $P < .05$

จากตาราง 19 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพศชาย มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.2760$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.0000$) ของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพศหญิง

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขึ้นอยู่กับเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัันมีวัฒนธรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่างกัน ในขณะที่ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่างกัน เช่นกัน

ตาราง 20 แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในด้านความมี
ระเบียบวินัย ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย
จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ผลกระทบหลัก	0.0229	2	0.0114	.0731	.9294
เพศ	0.0144	1	0.0144	.0918	.7622
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.0109	1	0.0109	.0699	.7917
ปฏิสัมพันธ์ร่วม					
เพศ X ประสบการณ์ในการทำงาน	.746	1	.746	4.7568	.0304*
ความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้	1.316	3	.439	2.7956	.0417
ความคลาดเคลื่อน	27.932	178	.157		
รวม	29.248	181	.162		

* $P < .05$

จากตาราง 20 พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านความมีระเบียบวินัย ($P = .0304$)

และพบว่า มีเพศหรือประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 1 คู่ ที่มีวัฒนธรรมการทำงานในด้านความมีระเบียบวินัยต่างกัน เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละระดับของตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังตาราง 21 และ 22

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความมีระเบียบวินัย เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ ปรากฏดังตารางนี้

เพศ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 86		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 96			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หญิง	4.1633	.2795	4.3025	.4037	-1.2072	.2376
ชาย	4.3438	.4196	4.1661	.4005	2.590	.0106*

* P < .05

จากตาราง 21 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความมีระเบียบวินัย ของเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความมีระเบียบวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงาน เพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.3438$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.1661$) ของพนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความมีระเบียบวินัย เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน ปრაกฏดังตารางนี้

ประสพการณ์ ในการทำงาน	เพศ				t	P
	หญิง N = 38		ชาย N = 144			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ต่ำกว่า 10 ปี	4.1633	.2795	4.3438	.4196	-2.2435	.0291*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.3025	.4037	4.1661	.4005	1.2740	.2057

* P < .05

จากตาราง 22 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความมีระเบียบวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เพศชาย มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.3438$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.1633$) ของพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพศหญิง

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความมีระเบียบวินัย ขึ้นอยู่กับเพศและประสพการณ์ในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานเพศชายที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัันมีวัฒนธรรมการทำงานด้านความมีระเบียบวินัยต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความมีระเบียบวินัยต่างกัน เช่นกัน

ตาราง 23 แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในด้าน ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ผลกระทบหลัก	0.0231	2	0.0115	.0731	.9295
เพศ	0.0828	1	0.0828	.0523	.8192
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.0171	1	0.0171	.1082	.7425
ปฏิสัมพันธ์ร่วม					
เพศ X ประสบการณ์ในการทำงาน	.947	1	.947	5.9833	.0154*
ความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้	1.240	3	.413	2.6119	.0528
ความคลาดเคลื่อน	28.167	178	.158		
รวม	29.407	181	.162		

* $P < .05$

จากตาราง 23 พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($P = .0154$)

และพบว่า มีเพศหรือประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 1 คู่ ที่มีวัฒนธรรมการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างกัน เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละระดับของตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังตาราง 24 และ 25

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ ปรากฏดังตารางนี้

เพศ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 86		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 96			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หญิง	4.2177	.3150	4.4202	.4024	-1.7409	.0902
ชาย	4.3795	.3837	4.2250	.4257	2.2596	.0254*

* P < .05

จากตาราง 24 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงาน เพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.3795$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.2250$) ของพนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางนี้

ประสพการณ์ ในการทำงาน	เพศ				t	P
	หญิง N = 38		ชาย N = 144			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ต่ำกว่า 10 ปี	4.2177	.3150	4.3795	.3837	-1.7466	.0844
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.4202	.4024	4.2250	.4257	1.7322	.0864

จากตาราง 25 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขึ้นอยู่กับเพศและประสพการณ์ในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานเพศชายที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างกัน

ตาราง 26 แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในด้านความมี
 มนุษยสัมพันธ์ ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย
 จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ผลกระทบหลัก					
เพศ	.598	2	.299	1.4259	.2430
ประสบการณ์ในการทำงาน	.587	1	.587	2.7997	.0960
ปฏิสัมพันธ์ร่วม	0.0344	1	0.0344	.1641	.6858
เพศ X ประสบการณ์ในการทำงาน	1.6077	1	1.607	7.6685	.0062**
ความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้	3.453	3	1.151	5.4928	.0012
ความคลาดเคลื่อน	37.296	178	.210		
รวม	40.749	181	.225		

** P < .01

จากตาราง 26 พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ (P = .0062)

และพบว่า มีเพศหรือประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 1 คู่ ที่มีวัฒนธรรมการทำงานในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ต่างกัน เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละระดับของตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังตาราง 27 และ 28

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรเพศ ปรากฏดังตารางนี้

เพศ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี N = 86		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 96			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
หญิง	3.9864	.2924	4.1849	.4623	-1.6117	.1158
ชาย	4.3594	.4748	4.0929	.4768	3.3390	.0011**

** P < .01

จากตาราง 27 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ เพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความมีมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.3594$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.0929$) ของพนักงานชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางนี้

ประสบการณ์ ในการทำงาน	เพศ				t	P
	หญิง N = 38		ชาย N = 144			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ต่ำกว่า 10 ปี	3.9864	.2924	4.3594	.4748	-4.2797	.0000***
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.1849	.4623	4.0929	.4768	.7262	.4694

*** P < .001

จากตาราง 28 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพศชาย มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.3594$) มากกว่า คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.9864$) ของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพศหญิง

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ขึ้นอยู่กับเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ต่างกัน เช่นกัน

ตาราง 29 แสดงปฏิสัมพันธ์ร่วม ระหว่างเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในด้านความมี
 สัมผัสศีลธรรม ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย
 จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ผลกระทบหลัก					
เพศ	.398	2	.199	.8812	.4160
ประสบการณ์ในการทำงาน	.396	1	.396	1.7561	.1867
ปฏิสัมพันธ์ร่วม	0.0108	1	0.0108	.0481	.8265
เพศ X ประสบการณ์ในการทำงาน	.314	1	.314	1.3908	.2398
ความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้	.978	3	.326	1.4452	.2312
ความมีสัมผัสศีลธรรม	40.166	178	.226		
รวม	41.145	181	.227		

จากตาราง 29 พบว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงานในด้านความมีสัมผัสศีลธรรม ($P = .2398$)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ตาราง 30 ความถี่ประเด็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท
วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ความรักงาน	
	1. ควรปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในความรักงาน และชี้ให้เห็นความสำคัญของงานให้มากขึ้น	47
	2. ควรมีความรักงานเช่นปัจจุบันนี้ต่อไปเพราะอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว	10
	3. ควรเพิ่มสวัสดิการ	3
	4. ควรสร้างสรรค์แรงจูงใจให้มีความรักงาน	2
2	ความขยันหมั่นเพียร	
	1. ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร	28
	2. ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนเมื่องานสำเร็จ	18
	3. ควรมีความขยันหมั่นเพียรเช่นปัจจุบันนี้ต่อไปเพราะอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว	11
	4. ควรเพิ่มสวัสดิการ	3
3	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	
	1. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานเพิ่มขึ้น	33
	2. ควรจัดให้มีการประชุม ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมให้มากขึ้น	13
	3. พนักงานควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่านี้	9
	4. ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เช่นปัจจุบันนี้ต่อไปเพราะอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว	6
	5. ควรให้มีการประกาศชมเชยแก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆให้ทุกคนทราบ	3

ตาราง 30 (ต่อ)

ที่	ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่
4	ความมีระเบียบวินัย 1. ควรตรงต่อเวลา ศึกษากฎระเบียบวินัย และควรลงโทษอย่างจริงจัง หากฝ่าฝืนระเบียบ 2. ควรสร้างจิตสำนึกให้ระเบียบวินัย 3. ควรมีระเบียบวินัยเช่นปัจจุบันนี้ต่อไปเพราะอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว 4. ควรปรับปรุงแก้ไข	35 14 6 6
5	ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 1. ควรมีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตัวเองให้ดีที่สุด และเต็มความสามารถ 2. อยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว ไม่ต้องปรับปรุง 3. ควรปลูกฝังความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 4. ควรมีการมอบหมายงานและให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น	31 12 6 4
6	ความมีมนุษยสัมพันธ์ 1. ควรมีการประชุม สัมมนา พบปะ หรือสังสรรค์ให้มากขึ้น 2. ควรรักษาความมีมนุษยสัมพันธ์เช่นนี้ต่อไป 3. ควรปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมหรือบุคลิกของตนเอง 4. ควรสร้างความผูกพัน ระหว่างพนักงาน 5. ปลูกฝังจิตสำนึกให้พนักงานทำงานเป็นกลุ่ม	27 12 8 5 3
7	ความมีสามัคคีธรรม 1. ควรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือส่วนรวม 2. ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อเชื่อมความสามัคคี 3. ควรรักษาความมีสามัคคีธรรมเช่นนี้ต่อไป 4. ปลูกฝังให้มีความสามัคคี 5. ควรมีความสามัคคีกันให้มากขึ้น	21 11 9 9 3

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อทราบเพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ปีงบประมาณ 2543 จำนวน 345 คน โดยแยกเป็นศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ 115 คน ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต 112 คน ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ 118 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเทียบตารางอัตราส่วนของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 182 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดย

ใช้ตารางเลขสุ่ม (table of random numbers) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตามสถานภาพของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรอิสระ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check-list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ซึ่งครอบคลุมทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรม แบบสอบถามทั้ง 7 องค์ประกอบดังกล่าว มีจำนวน 47 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขจากคณะกรรมการควบคุมวิทยุการบินฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แล้วนำไปทดลองใช้ (try - out) กับพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 35 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (alpha-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9220

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เสนอต่อผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 182 ชุด ได้รับคืน 182 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 182 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมา
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยให้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

2.1 หาค่าร้อยละ (percentage) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 หาค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของเบสต์ (Best. 1977 : 174) เพื่อทราบระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

2.3 ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ค่าที (t - test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงาน ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

2.4 ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ค่าเอฟ (F - test) แบบ two – way ANOVA เพื่อทดสอบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปร เพศ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีต่อวัฒนธรรมการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดที่เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ด้วยการจัดลำดับความถี่ของข้อเสนอแนะเป็นรายองค์ประกอบ เพื่อใช้ประกอบการอภิปรายผล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ใน 7 องค์ประกอบ คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีสามัคคีธรรม ปรากฏผล ดังนี้

1. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก

2. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและด้านความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีสามัคคีธรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมการทำงานในองค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความมีมนุษยสัมพันธ์ มากกว่า พนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4. เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมและด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรักงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้าน ความขยันหมั่นเพียร ความมีสามัคคีธรรม ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน โดยพนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมการทำงานมากกว่า เพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ของเพศชายมีวัฒนธรรมการทำงานมากกว่าของเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงาน แต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความรักงาน ควรปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในความรักงาน และชี้ให้เห็นความสำคัญของงานให้มากขึ้น ควรมีความรักงานเช่นปัจจุบันนี้ต่อไปเพราะอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว ควรเพิ่มสวัสดิการ ด้านความขยันหมั่นเพียร ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนเมื่องานสำเร็จ ควรมีความขยันหมั่นเพียรเช่นปัจจุบันนี้ต่อไปเพราะอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานเพิ่มขึ้น ควรจัดให้มีการประชุม ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมให้มากขึ้น พนักงานควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่านี้ ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เช่นปัจจุบันนี้ต่อไปเพราะอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว ด้านความมีระเบียบวินัย ควรตรงต่อเวลา ศึกษากฎระเบียบวินัย และควรลงโทษอย่างจริงจังหากฝ่าฝืนระเบียบ ควรสร้างจิตสำนึกให้มีความมีระเบียบวินัย ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ควรมีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตัวเองให้ดีที่สุดและเต็มความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว ไม่ต้อง

ปรับปรุง ควรปลูกฝังความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ควรมีการประชุม สัมมนา พบปะ หรือสังสรรค์ให้มากขึ้น ควรรักษาความมีมนุษยสัมพันธ์เช่นนี้ต่อไป ควรปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมหรือบุคลิกของตนเอง ควรสร้างความผูกพันระหว่างพนักงาน ด้านความมี สำนึกศีลธรรม ควรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือส่วนรวม ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อเชื่อม ความสามัคคี ควรรักษาความมีสำนึกศีลธรรมเช่นนี้ต่อไป และควรปลูกฝังให้มีความสามัคคีมากขึ้น

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ ข้อมูล จากการศึกษาวัดนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิฑูการ บินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 67) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เยาวนา ธรรมโชติ (2541 : 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุสิต หวันเหลี่ยม (2530 : 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระดับวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ รัตนปทุมวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ตมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ ใช้นโยบายพัฒนาองค์กร (ประกาศเรื่องนโยบายพัฒนาองค์กร ที่ ทป 1.1 /0165/2540 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2540) โดยได้ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป ซึ่ง

ได้มีการปรับโครงสร้างของเงินเดือนและสวัสดิการ ตลอดจนการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในตัวบุคคล โดยมีโครงการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ดังที่ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 3) สรุปว่า คนที่มีความพึงพอใจและมีความรักงาน จะไม่เลือกชนิดของงาน พอใจที่จะทำงานนั้นและหากต้องทำแล้วต้องทำให้สุดความสามารถ ดังนั้น เมื่อพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในงานของตัวเอง จึงทำให้เกิดความรักงาน และความขยันหมั่นเพียร ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กำหนดจรรยาบรรณ พนักงานวิทยุการบินฯ (จรรยาบรรณพนักงานวิทยุการบิน. 2542 : 14) ขึ้นมาทำให้พนักงานปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เกิดความรับผิดชอบสูง ดังที่ เขาวนา ธรรมโชติ (2541 : 46) กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน เมื่อทุกคนปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของตน จะทำให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานและองค์การ นอกจากนี้จรรยาบรรณพนักงานวิทยุการบินฯยังได้เน้นให้พนักงานวิทยุการบินฯต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ และมีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พึงรักษากฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างเคร่งครัด พึงปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน อีกทั้ง บริษัท วิทยุการบินฯได้เรียนเชิญพนักงานผู้ที่เกี่ยวข้องอายุไปแล้วมาสนทนาถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานในอดีต เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ประกอบกับการแต่งตั้งคณะทำงานด้านต่างๆที่นำเอาบุคลากรจากกองต่างๆมาทำงานเป็นทีม และมีการจัดกิจกรรม เช่น กีฬา การพบปะสังสรรค์ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมกับหน่วยงานภายนอก ทำให้ความมีมนุษยสัมพันธ์และความสามัคคี ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับมาก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นน่าจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่สม่ำเสมอมากขึ้นไปอีก โดยรักษานโยบายพัฒนาองค์กร อย่างต่อเนื่องและเพิ่มเทคนิควิธีการใหม่ๆ ให้มากขึ้นต่อไปในอนาคต

2. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดุสิต หวันเหลี่ยม (2530 : 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชาย

แดนภาคใต้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวนา ธรรมโชติ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 68) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูติมา ชูช่วย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ พบว่า ครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นความเสมอภาค ยุติธรรมและความเท่าเทียมกัน ไม่มีการกีดกันหรือ จำกัดเพศ เพราะลักษณะงานต่างๆของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในสายงานหลัก เช่น งานควบคุมจราจรทางอากาศ งานบริการสื่อสารการบิน หรืองานบริการเครื่องช่วยการเดินอากาศ นั้นเป็นลักษณะงานที่ต้องทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะหญิงหรือชายต้องเข้าเวรกะหรือเข้าเวร day work ด้วยกัน ลักษณะงานก็ต้องประพฤติปฏิบัติตามคู่มือเหมือนกัน ตลอดจนชั้นยศ สวัสดิการ เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือการพัฒนา การฝึกอบรม เป็นไปในรูปแบบ หรือวิธีการเดียวกัน โดยไม่แบ่งแยกเพศใดๆ ดังที่ เยาวนา ธรรมโชติ (2541 : 96) กล่าวว่า การสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมการทำงานต่อข้าราชการเพศชาย เพศหญิง อย่างเท่าเทียมกันและสามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยได้ ทำให้วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการทั้งสองเพศไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จากการที่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ใช้นโยบายพัฒนาองค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัตินั้น จึงทำให้ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีสามัคคีธรรม ซึ่งเป็นวัฒนธรรมโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ จึงไม่แตกต่างกันทั้งที่มีเพศต่างกัน ดังกล่าว

จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่จะยังคงรักษานโยบายพัฒนาองค์กร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอาไว้อย่างต่อเนื่อง โดยการเน้นในความเสมอภาค ยุติธรรม และความเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการกีดกันหรือจำกัดเพศ เพื่อที่จะทำให้วัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความต่อเนื่อง และสามารถเพิ่มเติมตามสถานการณ์และความเหมาะสมได้ตลอดไป

3. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและด้านความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีสามัคคีธรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดุสิต หวันเหลี่ยม (2530 : 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีระดับวัฒนธรรมการทำงาน ด้านความรักงาน ความมีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 68) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเมธ เจริญศิลป์ (2542 : 92) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กระทรวงคมนาคม พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม สิกขารักษ์ (2542 : 99) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภักดี ชัยรักษา (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัด

นครศรีธรรมราช พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรัส อติวิทยาภรณ์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูสอนวิชาช่างที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า บริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีภาระกิจงานหลักคือ งานบริการควบคุมจราจรทางอากาศ งานบริการสื่อสารการบิน และงานบริการเครื่องช่วยการเดินอากาศ ซึ่งเป็นลักษณะงานทางเทคนิคเฉพาะด้าน การอบรมเรียนรู้ และการถ่ายทอดจะมีกระบวนการของการปฐมนิเทศ การอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนการทดลองงาน (on the job training) แม้จนกระทั่งปฏิบัติงานแล้วก็ยังมีเทคนิคการสอนงานแบบตัวต่อตัว ดังนั้น ไม่ว่าพนักงานจะมีประสบการณ์น้อยหรือประสบการณ์มากก็ตาม แต่ก็ต้องมาเรียนรู้ในหลักสูตรเดียวกัน กระบวนการเดียวกัน ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยก็จะถูกอบรม ฝึกฝนอย่างหนักจนกว่าจะสามารถทำงานปล่อยเดี่ยวเพื่อร่วมทีมได้ จึงทำให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน จึงทำให้วัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบของความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และความมีสามัคคีธรรม ไม่แตกต่างกัน ดังที่ สุธรรมสิริกาจารย์ (2542 : 107) กล่าวว่า การถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้มีประสบการณ์มากไปสู่ผู้มีประสบการณ์น้อยและสามารถขอให้ผู้มีประสบการณ์มากแนะนำได้ตลอดเวลา ทำให้การทำงานเป็นทีมมีความสามัคคีดีขึ้น ดังนั้นเมื่อบริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ใช้นโยบายการพัฒนาองค์กร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการปฏิบัติอย่างเดียวกันดังกล่าว จึงทำให้พนักงานทั้งหมด มีการเรียนรู้ที่รวดเร็ว และไม่แตกต่างกัน สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีทุกคน แม้ว่าจะมีประสบการณ์ต่างกันก็ตาม จึงทำให้วัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท วิद्यุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่จะยังคงรักษา นโยบายการพัฒนาองค์กร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอาไว้อย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาฝึกอบรมตามกระบวนการ ไม่ว่าพนักงานจะมีประสบการณ์น้อยหรือมากก็ตาม ก็จะได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในหลักสูตร กระบวนการต่างๆ ด้วยความเสมอภาคและความเท่าเทียม

กันโดยต่อเนื่องและปรับปรุงเทคนิควิธีการตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรต่อไป

เป็นที่น่าสังเกตว่ารายองค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีมนุษยสัมพันธ์ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบิน ส่วนภูมิภาค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีมนุษยสัมพันธ์ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยนั้นจะเป็นพนักงานกลุ่มที่เพิ่งจบการศึกษาขึ้นมาใหม่ ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ซึ่งจะมีลักษณะมีความคิดเป็นกลุ่มคนยุคใหม่ เนื่องจากได้รับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการเรียนการสอนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบใช้กลุ่มมากขึ้น จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความมีมนุษยสัมพันธ์ โดยการแสดงออกทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านการร่วมงานกิจกรรมต่างๆ ดังที่ บุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 41) ให้ความเห็นว่า ความสามารถของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อกันและกัน หากทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในที่ประชุม ทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าแสดงออก โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยซึ่งเป็นกลุ่มผู้ที่มีวัยวุฒิน้อย มักจะมีลักษณะนิสัย กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในที่ประชุม ซึ่งเป็นลักษณะของคนรุ่นใหม่ที่มีความตื่นตัวหวังความเจริญก้าวหน้าและชอบการเปลี่ยนแปลง โดยพยายามแสดงศักยภาพของตนเองออกมาเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ดังที่ ดนัย เทียนพุดม (2533 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศที่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นบรรยากาศที่ต้องใช้เวลาและค่อยเป็นค่อยไปการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระจะช่วยให้เจริญก้าวหน้า ในทุกองค์การมีความจำเป็น หรือต้องการอย่างมากที่จะสร้างให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นเพื่อการปฏิบัติงาน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มักจะมีวัยวุฒิสูง มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตัวสูงในการทำงานเป็นรายคน ยิ่งมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงไปด้วย ไม่ชอบรวมกลุ่มหรือทำงานในลักษณะเป็นทีม ดังที่ สนั่น สุทธากุล (2530 : 158) ได้กล่าวไว้ว่า สำหรับบุคคลที่มีอายุสูงจะมีความฉะไวต่อการเรียนและการตัดสินใจลดลงกว่าที่ผ่านมา และมีความคิดที่จะดำรงสถานภาพที่เป็นอยู่มากกว่าการเปลี่ยนแปลง

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น หากผู้บริหาร บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการทำงานโดยการใช่วิธีจูงใจ เช่น การให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และควรส่งเสริมให้พนักงานที่มีประสบการณ์น้อย ประสบการณ์มาก ได้ทำงานร่วมกันมากขึ้น เพื่อให้เกิดความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีมากยิ่งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4. เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานเพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมการทำงานมากกว่า เพศชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ของเพศชายมีวัฒนธรรมการทำงานมากกว่าของเพศหญิง

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มิได้ขึ้นอยู่กับเพศหรือประสบการณ์ในการทำงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่จะขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานเป็นสำคัญ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่า เพศและประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน ทั้งนี้ โดยนโยบายพัฒนาองค์กร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้บริหารได้คำนึงถึงเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ดังนั้น ในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จึงเป็นไปในลักษณะมีการกำหนดคุณสมบัติเรื่องเพศและประสบการณ์ในการทำงานควบคู่กันไปโดยพิจารณาจากกรวิเคราะห์งานด้วย เช่น งานด้านธุรการซึ่งเป็นงานที่ต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อยละเอียด พิถีพิถัน ไม่ต้องมีความรับผิดชอบมาก ไม่ต้องออกแรงมาก ก็มักจะรับเพศหญิงเข้าทำงาน ส่วนพนักงานช่าง ซึ่งเป็นงานที่ต้องการความอดทน อดกลั้น มีการออกแรงกาย ต้องการความชำนาญ การตัดสินใจที่รวดเร็ว ก็มักจะรับเพศชายเข้าทำงาน เป็นต้น ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 114) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จสูง เป็นความภาคภูมิใจเกิดความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ คุ่มค่า และมีศักดิ์ศรี นอกจากนี้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

จำกัด ยังคำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานควบคู่กันไปอีกด้วย เพราะเป็นงานที่ต้องการความชำนาญเฉพาะด้าน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ก็มักจะได้รับการพิจารณา ก่อนดังที่ วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 77) กล่าวว่าเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมเกิด ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และมีความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่วิตกกังวลต่อการปฏิบัติงานที่ยากหรือซับซ้อน มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง โดยผู้บริหารไม่ต้องคอยดูแล ควบคุม

อีกประการหนึ่ง น่าจะเป็นเพราะว่า นอกจากนโยบายพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ดังกล่าวมาแล้ว เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน น่าจะมาจากกระบวนการในการพัฒนาฝึกอบรม ที่สามารถผสมกลมกลืนในกระบวนการจนเกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในภาพรวม นอกจากนี้ทางบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ยังได้นำเทคนิควิธีการต่างๆ เช่น เทคนิค 5 ส. ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยการมอบหมายหน้าที่ให้พนักงานเป็นคณะทำงานร่วมกันทั้งเพศหญิงและเพศชาย ทั้งประสบการณ์ในการทำงานน้อย ประสบการณ์ในการทำงานมาก แบ่งหน้าที่กันร่วมกันปฏิบัติงาน การจัดงานเลี้ยงรื่นเริงโดยเรียกชื่องานว่า สังสรรค์คืนฟ้าคราม การจัดการแข่งขันกีฬาภายในประจำปี จัดกิจกรรมงานวันเด็ก จัดกิจกรรมร่วมกับทางจังหวัด ในการเดินเทิดพระเกียรติ การถวายพวงมาลาสักการะอนุสาวรีย์ ต่างๆเหล่านี้ ทำให้เพิ่มระดับวัฒนธรรมการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่จะยังคงรักษานโยบายการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักของสังคมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันทั้งเพศหญิง เพศชาย ทั้งประสบการณ์ในการทำงานน้อย และประสบการณ์ในการทำงานมาก โดยยังคงยึดแนวทางพัฒนาฝึกอบรม โดยกระบวนการที่ผ่านมา และโดยเทคนิค วิธีการต่างๆตามที่ได้กล่าวมาแล้ว และพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ให้มีประสิทธิภาพในการเพิ่มพูนวัฒนธรรมการทำงานให้อยู่ในระดับมากยิ่งขึ้น โดยต่อเนื่องตลอดไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค พบประเด็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ส่งเสริมให้พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงาน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
2. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการทำงาน
3. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ควรให้มีการประชุม พบปะ หรือสังสรรค์ให้มากขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีต่อตนเองและส่วนรวมยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรที่ตั้งศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค
2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บัญชาการศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค
3. ควรมีการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง ผศ. ดร. การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บำรุง
สาส์น, 2533.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2540.
- กาญจนา แก้วเทพ. จิตสำนึกของชาวนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจ้าพระยาการพิมพ์, 2527.
- การฝึกหัดครู, กรม. ประมวลบทความจิตวิทยาการศึกษา เอกสารประกอบการเรียนการสอน
วิชา จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู, 2517.
- การศาสนา, กรม. ศีลธรรมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา, 2521.
_____. วัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา, ม.ป.ป.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.
_____. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพาพัฒนา, 2532.
- คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา, สมาคมผู้บริหารแห่งประเทศไทย. การศึกษาเพื่อชีวิตและ
สังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2518.
- จงดี เดชาสกุลสม. "ผู้วัฒนธรรมองค์การ," จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 12(48) : 13 – 19 ; มีนาคม
2533.
- จรัส อติวิทยากรณ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีว
ศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 3. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535.
- เฉลียว บุรีภักดี. "ปัญหาวัฒนธรรมไทยปัจจุบัน," วัฒนธรรมไทย. 22(8) : 59-73 ; สิงหาคม 2526.
_____. "วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย," วารสารแนะแนว. 19(95) : 19 – 22 ; 2527.
- ชุติมา ชูช่วย. การศึกษาความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคใต้. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการ
บริหารการศึกษา สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.
- दनัย เทียนพุด. นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.
_____. "สร้างพนักงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์," อนุสารไม้ขีดบางนา. 19(104) :
17 – 19 : มกราคม – กุมภาพันธ์ 2533.
_____. ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

- ดุสิตวันเหล็ม . ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2530.
- เทพพนมเมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- _____. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- _____. องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.เอ็ม.เอ็ม จำกัด, 2525.
- นิพนธ์ กิनावงศ์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนและนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พิมเนศ, 2523.
- นิพนธ์ คันธเสวี. มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โรงเรียนสตรีเนติศึกษา, 2525.
- _____. มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2528.
- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์. การศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2538.
- นุกูล สุพรรณพงศ์. การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระนอง. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2537.
- บรรเทา กิตติศักดิ์. “การนิเทศการสอนในระดับมัธยมศึกษา.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมกรรมการสอนมัธยมศึกษา หน่วยที่ 6 – 10. หน้า 226 – 273. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.
- บุญช่วย เจริญธรรม,จ.ศ.อ. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมทหารราบที่ 5 จังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2538.

- บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ. ประสิทธิภาพการใช้นุชยสัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2529.
- บุญทัน ดอกไธสง. กระบวนการและวิชาการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ริชดา, 2529.
- บุญเลิศ รัตนประทุมวงศ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหาร การศึกษา สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541.
- ประนอม ไชวินวิวัฒน์และคณะ. วัฒนธรรมองค์การและธุรกิจระหว่างประเทศในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา, 1989.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ประภาศรี สีหอำไพ. วัฒนธรรมทางภาษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ประเวศ วะสี. "ทางเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนาของไทย," สังคมพัฒนา. 1: 16-51 2528
- ประเสริฐ แยมกลินฟุ้ง. ลักษณะประจำชาติ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2530.
- ปรีชา เศรษฐีธรร. การศึกษากับการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2527.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : พิมพ์เศ, 2526.
- พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.
- พิเชษฐ ใจย์ทองศรี. การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2532.
- _____. ลักษณะสังคมและการปกครองของไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2532.
- ไพบุลย์ ใจจนพิทยากุล. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.

- ไพพลก หนูมี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
ในเขตการศึกษา 3. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ,
2536. อัดสำเนา.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. ปรินญา กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
_____. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. ม.ป.ท. 2535.
- ภักดี ชัยรักษา. การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาใน จังหวัด
นครศรีธรรมราช. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537.
- ยุพา ถันอาบ. การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัด
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2524. อัดสำเนา.
- เยาวนา ธรรมโชติ. ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ของ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต
สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541.
- รุ่ง แก้วแดง. ธีเอ็นจีเนียริงระบบราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน. 2538.
- ลาวัลย์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. การศึกษาความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนคร
ศรีธรรมราช. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541.
- ลำดวน เกษตรสุนทร. รายงานการวิจัยเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ระดับ และคุณลักษณะทางจริย
ธรรมของนักศึกษาในกลุ่มสหวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา : วิทยาลัยครูสงขลา, 2526.
- วรนุช เนตรพิศาลวนิช. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลรัฐสภา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการพยาบาล กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2538.
- วรพจน์ สุทธิสัย. วัฒนธรรมองค์การการบริหารงานตามฐานคติของดักลาส แมคเกรเกอร์.
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- วราคม ที่สุกะ. มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2527.
- วิจิตร อาวะกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : O.S. Printing House Co.Ltd., ม.ป.ป.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. ความลับขององค์การ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2535.

- วิเชียร รักการ. วัฒนธรรมและพฤติกรรมของไทย : กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- วิทยุการบินแห่งประเทศไทย, บริษัท. คู่มือพนักงาน. กรุงเทพฯ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด, 2539.
- _____. คู่มือแนะนำ พนง.บพ. กรุงเทพฯ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย, 2541.
- _____. จรรยาบรรณพนักงานวิทยุการบินฯ. กรุงเทพฯ : สำนักบริหาร บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย, 2542.
- _____. “จรรยาบรรณ” วารสาร training by media. 3(58) : 1 , พฤษภาคม 2542.
- _____. “จรรยาบรรณ” วารสาร training by media. 3(59) : 1 , พฤษภาคม 2542.
- _____. ระเบียบข้อบังคับของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย (ฉบับรวบรวม). กรุงเทพฯ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย, 2541.
- _____. ประกาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ ทป.1.1/0299/2541 เรื่องศูนย์ฉุกเฉิน. ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2541.
- _____. ประกาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ ทป.1.1/0165/2540 เรื่องนโยบายการพัฒนาองค์กร. ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2540.
- _____. ประกาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ ทป.1.1/0070/2541 เรื่องข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้งชมรมกีฬา. ลงวันที่ 10 มีนาคม 2541.
- _____. ประกาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ ทป.1.1/0052/2541 เรื่องการแต่งตั้งกีฬาคลับ. ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2541.
- _____. ประชาสัมพันธ์เฉพาะกิจ เรื่องสาระสำคัญจากการประชุมฝ่ายจัดการกับพนักงาน. สำนักบริหาร. ลงวันที่ 31 มีนาคม 2540.
- _____. ประวัติความเป็นมาบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักบริหาร บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย, 2540.
- _____. รายงานประจำปี 2539. กรุงเทพฯ : สำนักบริหาร บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย, 2539.
- _____. ประกาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ พค.0464/2542 เรื่องการถ่ายทอดสัญญาณเสียงการบรรยายพิเศษรอบรู้บวท. ครั้งที่ 1 เรื่อง “บันทึก บวท. 50 ปี”. ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2542.

- วิบูลย์ ชูรินทร์. การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา :
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิโรฒ ภาคใต้, 2536.
- วีระชัย เสมากักดี. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาศึกษาจังหวัดภูเก็ต.
ม.ป.ท. 2530.
- วีระวรรณ อามระดิษ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทางจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
ตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- สนธิ์ บางยี่ขัน. การจัดการองค์การและทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524.
- สนั่น สุธากุล. การศึกษาปัญหาการวางแผนบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดสตูล ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู. ปรินูญานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2530. อัดสำเนา.
- สนิท สมัครการ. “ความขัดแย้ง ปัญหาและอนาคตของสังคมไทย : พิจารณาจากค่านิยมทาง
วัฒนธรรมเป็นสำคัญ.” ใน สังคมและวัฒนธรรมไทย : ข้อสังเกตในการเปลี่ยนแปลง.
กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522.
- สมปราชญ์ จอมเทศน์. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2537.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2532.
- _____. การบริหารงานบุคคล แผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- สมพร สุทัศน์ีย์, ม.ร.ว. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สมภพ ศรีเกื้อ. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด
สงขลา. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา, 2531.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรดดิ้ง, 2525.
- _____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2522.
- _____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด มหาชน, 2537.
- _____. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท สามัคคีสาร(ดอกหญ้า), 2540.
- _____. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรดดิ้ง, 2533.

- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สวัสดิ์ พันโญศรัณยา และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความตั้งใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับสถานีอนามัยจังหวัดสตูล. ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- สะอาด ทุนภิรมย์. วัฒนธรรมการทำงานของชาวนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ศึกษากรณีบ้านพะวร อำเภอยักษ์ทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2532.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท อักษรานิพัฒน์ จำกัด. ม.ป.ป.
- _____. จิตวิทยาการจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บู๊คแบงค์, 2539.
- _____. จิตวิทยาการจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บู๊คแบงค์, 2540.
- _____. “วัฒนธรรมในองค์การกับการปฏิบัติงานของพนักงาน,” วารสารเพิ่มผลผลิต. 16-21 ; กันยายน – ตุลาคม 2534.
- สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : ธีรพงษ์การพิมพ์, 2535.
- สุธรรม ลิกษาจารย์. ศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.
- สุนทร โคตรทาน. ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531. อัดสำเนา.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2540.
- สุนันทา เลานันท์. การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุคส์โตร์, 2541.
- สุนันทา อินทร์อุดม. ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2534.
- สุพรรณิ สมานญาติ. การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชัยภูมิ. วิทยาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

สุพัตรา สุภาพ. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ “เน้นพฤติกรรมมนุษย์”.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด ม.ป.ป.

_____. สังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.

สุภัทรา เต๋อวงศ์. วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษา
พยาบาล. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สุมาลี มาโนชนกุล. การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะผู้นำ
ที่มีประสิทธิภาพ ในธุรกิจสื่อสารของประเทศไทย ตามแนวศึกษาของโครงการวิจัย
GLOBE (Global Leadership and Organizational Effectiveness Research
Project). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

สุเมธ เจริญศิลป์. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ควบคุม
การบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กระทรวงคมนาคม.
ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา สงขลา :
มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.

สุรวี ศุภาลัย . ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกรณีศึกษาองค์การในอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษและ
กระดาษ. ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, 2541.

เสริมศักดิ์ ดิษฐपाल. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการอำเภอ ตามความต้องการของผู้ได้
บังคับบัญชาในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. ปัญหาและแนวคิดของผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม
(ปอเนาะ). ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา, 2524.

อมรา วงศาพิชณ์. “สังคมและวัฒนธรรม” ใน มนุษย์และสังคม กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525.

อรดา ศุภทรัพย์. วัฒนธรรมการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและลูกจ้างธุรกิจเอกชน.
ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, 2536.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : หจก.สหขายบล็อกการพิมพ์, 2538.

- อัจฉรา สุวรรณ. วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.
- อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป
และโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตร์
มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อัมพร วังขจรภูมิศักดิ์. บทสำรวจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- อารมณ จินดาพันธ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. ข้อความ.
- อารี พันธุ์มณี. รศ.ดร. คิดอย่างสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : บริษัท ต้นอ่อนแกรมมี จำกัด, 2540.
- อุดม นวลดี. ปัญหาและความต้องการของครูต่อการทำงานด้านการส่งเสริมครูประจำการของผู้
บริหารการศึกษา สังกัดการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524. ข้อความ.
- Best, John W. Research in Education. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-
 Hall, 1977.
- Elizur, Dov., Gender and Work Values : A Comparative Analysis. Journal of Applied
Psychology., (78) : 201 – 212, 1993.
- Krejcie, Robert V. And Daryle W. Morgan. “Determining Sample Size for Resarch
 Activitics”, Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 ; 1970.
- Vatthaisong, Arkom. “A study of Job Satisfaction and Dissatisfaction among Faculty
 Merbers in Teacher Training Institutions in Thailand,” Dissertation Abstracts
International. Vanderbilt University. 44(02) : 468 – A ; August, 1982.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ทม 2301/180

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

19 มกราคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นางนันทภรณ์ หมอดี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมากักดี ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาสีชน มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตผู้นี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอความร่วมมือให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ไพโรจน์ อินทศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ อินทศิริสวัสดิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

บัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301/181

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

19 มกราคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นางนันทภรณ์ หมอดี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมากดี ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาสีชน มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตผู้นี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอความร่วมมือให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ไพโรจน์ อินทศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ อินทศิริสวัสดิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

บัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301/182

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

19 มกราคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินขนาดใหญ่

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นางนันทภรณ์ หมอดี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมากักดี ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาสีชน มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตผู้นี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอความร่วมมือให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ไพโรจน์ อินทศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ อินทศิริสวัสดิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

บัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (074) 443988

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน

บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

ผู้วิจัย

นางนันทภรณ์ หมอดี

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ – สถาบันราชภัฏภูเก็ต

คณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมากักดี

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาลิชน์ มณีพันธ์

กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมของท่านเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ใน 7
องค์ประกอบ คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบ
วินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีสามัคคีธรรม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมและข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงวัฒนธรรม
การทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วน
ภูมิภาค

2. การตอบแบบสอบถามนี้ท่านสามารถตอบได้ง่ายและรวดเร็ว โปรดให้คำตอบที่ตรงกับ
พฤติกรรมของท่านในทุกข้อ

3. การตอบแบบสอบถามนี้ท่านไม่ต้องลงชื่อของท่านในส่วนใดๆ ของแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

นันทภรณ์ หมอดี

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ส่วนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงความเป็นจริงของท่าน
สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

- 1.1 หญิง
- 1.2 ชาย

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
- 2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม ตามสภาพที่เป็นจริงของท่าน
ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานแต่ละข้อ

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |

ตัวอย่าง

ข้อ	วัฒนธรรมการทำงาน	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	
0	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานทุกครั้งด้วยความรัก และเอาใจใส่✓.	[]

หมายความว่า ข้อความนี้ตรงกับพฤติกรรมท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 3

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

คำแนะนำ : โปรดเขียนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ตามความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา
1. ความรักงาน
2. ความขยันหมั่นเพียร
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ภาคผนวก ค
ตาราง 31

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	วัฒนธรรมการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับวัฒนธรรม
<u>ความรักงาน</u>				
1.	ท่านมีความรักและศรัทธาต่องานและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ	4.4176	.6319	มาก
2.	งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.2967	.6128	มาก
3.	การควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน	4.3516	.6015	มาก
4.	ท่านมีความพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดีและเต็มใจ	4.3352	.6995	มาก
5.	ท่านปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและสบายใจ	4.2308	.6743	มาก
6.	ในการปฏิบัติงาน ท่านไม่เคยมีความรู้สึกเครียดหรือเบื่อหน่ายต่องาน	4.1099	.6471	มาก
7.	ถ้าปฏิบัติงานแล้วผลลัพธ์ไม่ค่อยดีท่านมักจะพะวงในการแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป	4.2967	.6479	มาก
<u>ความขยันหมั่นเพียร</u>				
8.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ	4.3516	.6015	มาก
9.	งานที่มีความยุ่งยากหรือละเอียดซับซ้อน ท่านได้วางแผนล่วงหน้าเสมอ	4.1923	.6742	มาก
10.	ในการปฏิบัติงานท่านมีการแบ่งเวลาได้อย่างชัดเจนเสมอ	4.1923	.6576	มาก
11.	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้ทุ่มเทอย่างเต็มความรู้และความสามารถทุกครั้ง	4.3516	.6792	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	วัฒนธรรมการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับวัฒนธรรม
12.	งานที่ต้องเร่งให้สำเร็จ ท่านมักจะอุทิศเวลานอกเวลาทำงานปกติ	4.2802	.6594	มาก
13.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและกระฉับ กระฉ่ง <u>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</u>	4.1703	.6637	มาก
14.	การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ อยู่เสมอ	4.1429	.5960	มาก
15.	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ดีๆ และมักเสนอในที่ประชุมพิจารณา	4.0220	.6890	มาก
16.	แม้ว่างานบรรลุวัตถุประสงค์แล้วแต่ท่านเห็นว่ามีความจำเป็นต้องนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงต่อไป	4.1099	.6471	มาก
17.	ท่านชอบคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เสมอ	4.0000	.7052	มาก
18.	ท่านมักเสนอแนวทางเลือกที่สามารถปฏิบัติงานได้ ในการปฏิบัติงาน	4.1099	.6885	มาก
19.	คิดอยู่เสมอว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือวิทยาการใหม่ๆ มีความจำเป็นมากในการปฏิบัติงาน <u>ความมีระเบียบวินัย</u>	4.3407	.5987	มาก
20.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อถึงเวลา	4.2308	.6905	มาก
21.	การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ท่านเห็นว่ามีความจำเป็นมาก	4.3736	.6755	มาก
22.	มติที่ประชุมมีความจำเป็นต้องปฏิบัติตาม แม้ว่าบางประเด็นจะไม่เห็นด้วย	4.2363	.5985	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	วัฒนธรรมการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับวัฒนธรรม
23	ในการปฏิบัติงาน ท่านได้มีการกำหนดแผนงานและวิธีการไว้อย่างชัดเจน	4.0989	.6317	มาก
24.	ท่านมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในการที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ	4.2253	.6297	มาก
25.	วิธีการ กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับท่าน	4.3132	.6529	มาก
26.	ท่านควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.2088	.6024	มาก
	<u>ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่</u>			
27.	ท่านมีความพอใจต่อนหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้ปฏิบัติ	4.3022	.6410	มาก
28.	ท่านถือว่าความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น	4.4286	.6836	มาก
29.	ท่านถือว่างานในหน้าที่เป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้และความสามารถ	4.3846	.5996	มาก
30.	ท่านมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม	4.2912	.6288	มาก
31.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความจริงจังและจริงใจเสมอ	4.2747	.7443	มาก
32.	ท่านมักปฏิบัติงานเสร็จสมบูรณ์ตามโครงการ แผนงานที่ได้กำหนดไว้	4.2033	.6196	มาก
33.	ท่านถือว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเป็นเรื่องที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.1923	.6319	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	วัฒนธรรมการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับวัฒนธรรม
<u>ความมีมนุษยสัมพันธ์</u>				
34.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานเสมอ	4.1319	.6167	มาก
35.	ท่านปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานอย่างเป็น กันเอง	4.2692	.6121	มาก
36.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็น อย่างดี	4.2088	.6132	มาก
37.	ท่านให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานและสังคม อยู่เสมอ	4.2802	.5979	มาก
38.	ท่านพอใจผู้ร่วมงานเพราะมีความเข้าใจและ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยดี	4.1484	.6350	มาก
39.	ท่านไม่มีความหงุดหงิดและเป็นอิสระต่อ การรวมกลุ่มในการปรึกษาหารือในเรื่องที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.0495	.6331	มาก
40.	มีการประสานงานกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.1923	.6141	มาก
<u>ความมีสำนึกธรรม</u>				
41.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ทุกฝ่าย	4.3736	.5974	มาก
42.	ท่านถือว่าการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มดีกว่าการ ปฏิบัติงานคนเดียว	4.3462	.6183	มาก
43.	ท่านเห็นว่าการยึดหลักประชาธิปไตยในการ ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง	4.3846	.6266	มาก
44.	ท่านให้ความสำคัญต่อความคิดของผู้อื่นและ นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.1648	.6439	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	วัฒนธรรมการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับวัฒนธรรม
45.	มติที่ประชุมเรื่องใดๆก็ตามท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติตาม	4.2582	.6684	มาก
46.	ท่านยอมรับเสียงข้างมากในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	4.3297	.6229	มาก
47.	ในการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานท่านไม่เห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยากแต่อย่างใด	4.2692	.6210	มาก

บทคัดย่อ

ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค

บทคัดย่อ
ของ
นันทภรณ์ หมอดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2543

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาระดับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค เปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงาน ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน และหาปฏิสัมพันธ์ตามตัวแปรดังกล่าว และเพื่อทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานบริษัท จำนวน 182 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 47 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t - test) และค่าเอฟ (F-test) แบบ two - way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานบริษัท ที่มีเพศต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมการทำงานในองค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีมนุษยสัมพันธ์มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
4. เพศและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยภาพรวมและด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรักงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านความขยันหมั่นเพียร ความมีสามัคคีธรรม ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ได้แก่ ส่งเสริมให้พนักงานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงาน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการทำงาน ควรจัดให้

มีการประชุม พบปะ หรือสังสรรค์ให้มากขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีต่อตนเองและส่วนรวมยิ่งขึ้น

STUDY OF WORK-CULTURE OF AERONUATICAL RADIO OF THAILAND LTD.
EMPLOYEES IN THE REGIONAL AIR TRAFFIC CONTROL CENTERS

AN ABSTRACT
BY
NANTAPORN MORDEE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Educational Administration
at Thaksin University
May 2000

The purposes of this research were to investigate the levels of work-culture of Aeronautical Radio of Thailand, Ltd. employees in the Regional Air Traffic Control Centers, to compare work culture according to the variables of sex and working experience, and to find the interaction effect of these two variables. The study also compiled and presented suggestions to improve work-culture of these employees.

The research sample subjects were 182 Aeronautical Radio of Thailand, Ltd. employees. The data-collecting instrument was 47-item rating-scale questionnaire with open-ended questions. The statistics utilized in the analysis of the data were percentage, mean, and standard deviation. A t-test, F-test and two-way ANOVA were used to test the hypotheses.

It was found that:

1. The levels of work-culture of Aeronautical Radio of Thailand, Ltd. employees as a whole and in the individual components were high.
2. There were no significant differences between the male and female employees in either their overall work-culture or in the individual components.
3. As a whole, there were no significant differences between the employees whose working experience differed. When examining each component, it was found that there was a statistically significant difference at the .05 level in the components of creative thinking and human relationship. The employees with less than 10-year working experience had higher creative thinking and human relationship than the employees who had more than 10-year working experience.
4. There was a significant interaction effect at the .01 level between the variables of sex and experience of the employees as a whole and in the component of human relationship. There was also a significant interaction at

the .05 level in the components of work commitment, creative thinking, order and discipline, and responsibility. There were no significant differences in the components of diligence and unity and harmony.

These were suggestions put forth by the employees for the improvement of work-culture. The importance of work-culture should be stressed and made known to the employees by ingraining in them good conscience about work-culture so that they could use what they have gained in their work. Employees should be provided opportunities to voice their opinions in their work and their good opinions should be utilized in work performance. Meetings, get-togethers, and parties should be set up to promote better relationship and for employees to exchange opinions, which in turn would enhance good work-culture for the individual employees and the whole establishment.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นามนันทภรณ์	ชื่อสกุล หมอดี
เกิดวันที่ 15 เดือน ตุลาคม	พุทธศักราช 2503
สถานที่เกิด	เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 34/2 หมู่ที่ 6 ตำบลไม้ขาว อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต 83140
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด ท่าอากาศยานภูเก็ต อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต 83140 โทร (076) 327251 - 5
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2521	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรีบุญยานนท์ จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ.2523	ประกาศนียบัตรวิชาสื่อสารการบิน สถาบันการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2535	นิเทศศาสตรบัณฑิต (นศ.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ.2543	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา