

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน

Corporate culture that affects the career path development of employees in private companies

วรานิษฐ์ วงศ์ราช¹, อรไท ชั่วเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน 2) เพื่อศึกษาการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชน เครื่องมือในการศึกษา ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติ t-test และ ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ซึ่งมากกว่าเพศหญิง ส่วนอายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 21-30 ปี และระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาในระดับปริญญาตรี สำหรับสถานภาพส่วนใหญ่จะโสด นอกจากนี้ระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงระหว่าง 4-10 ปี มากที่สุด และอัตราเงินเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ปัจจัยส่วนบุคคล เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกัน ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการวางแผนเส้นทางอาชีพ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร และ การวางแผนเส้นทางอาชีพ

¹ นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leaders รุ่นที่ 18 (กลุ่มวิชาเอกการจัดการ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study are (1) to study the organizational culture of private company employees (2) to study the career path planning of private company employees (3) to study the organizational culture that affects the career path planning of private company employees. Quantitative research regulations Population and sample groups are Private company employees. Educational tools include Data were collected by 400 questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics such as Percentage, Mean, Standard Deviation and Inferential Statistic such as t-test and ANOVA

The results of the study showed that Respondents are male. Which is more than females. The age is between 21-30 years and most of the studies are undergraduate. For most statuses are single. In addition, most work periods are between 4-10 years, and most salary rates are between 15,001 - 20,000 baht monthly. Personal factors Differences in gender were not different in opinions on career path planning. There were no differences in opinions on career path planning. Differences in educational levels have no different opinions on career path planning. Differences in status were not different among opinions on career path planning. Differences in duration of work have no difference in opinions on career path planning. In addition, different salary rates have different opinions on career path planning. Differences between organizational culture and career path planning It is found that different organizational cultures affect the planning of different career paths.

Keywords :Corporate culture ,career path planning

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์กรที่เราทำงาน เพื่อนำพาทีมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งพนักงานและองค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์กัน ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรได้จะต้องให้ความสัมพันธ์กับ วัฒนธรรมองค์กร อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานนั้น จะทำให้พนักงานเกิดความสุข และความผูกพันทางด้านจิตใจ และการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะค่อยๆพัฒนาขึ้นเมื่อมีคนจำนวนหนึ่งมาอยู่ร่วมกัน

วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นก็จะเป็นวัฒนธรรมซึ่งไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่จำเป็นสำหรับองค์กร หรือเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ ปัจจุบันการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรมีความยากและท้าทายเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะวัฒนธรรมอาจถูกสื่อสารผ่านพฤติกรรมที่แสดงออกมาและส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ทั้งแง่บวกและแง่ลบ การจัดการวัฒนธรรมเปรียบเสมือนการเลี้ยงดูบุตรที่ดี ยิ่งให้การดูแลเอาใจใส่ ให้ความเวลา และหมั่นคอยสังเกตพัฒนาการก็จะยิ่งให้ผลตอบแทนมากขึ้นกับทุกคน

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น ต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งการรักษาคณดีและคนเก่งไว้กับองค์กรหรือลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร ซึ่งแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานนั้นไม่ใช่เฉพาะการจูงใจด้วยเงิน โดยวิธีการอีกวิธีหนึ่งที่ใช้ได้ผลก็คือการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) นอกจากเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร

ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน โดยพิจารณาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ การวางแผนและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการ

วางแผนเส้นทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องในตัวบุคคลในการกำหนดเป้าหมายอาชีพและแยกแยะปัจจัยที่จะบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ด้านประเมินตนเอง ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน ด้านความอดทน ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง และ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการวางแผนเส้นทางอาชีพ มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านประเมินตนเอง ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน ด้านความอดทน ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร

2.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 400 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

- 1 ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน
- 2 เพื่อเป็นแนวทางของพนักงานในการวางแผนเส้นทางอาชีพ
- 3 ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นเหตุสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1. บริบทของประเด็นศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพ
2. แนวคิดทฤษฎีตัวแปรต้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สิ่งประดิษฐ์ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ การรับรู้ และข้อสมมติฐานที่สมาชิกองค์กรร่วมกันยึดถือปฏิบัติ และถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

3. แนวคิดทฤษฎีตัวแปรตามเกี่ยวกับการวางแผนเส้นทางอาชีพเป็นกระบวนการของการจัดสร้างขั้นตอนของบุคคลในการที่จะก้าวไปสู่เส้นทางของการทำงานตามทางที่เลือกต่างๆ ในชีวิตการทำงาน การวางแผนอาชีพที่มีประสิทธิภาพจะต้องเชื่อมโยงและประสานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เข้ากับความต้องการ ความหวัง และแรงจูงใจของบุคคล

ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านประเมินตนเอง ด้านการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน ด้านความอดทน ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ จิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชนเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ อาชีพราชการ อาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และอันดับสุดท้ายคือ อาชีพอื่นๆ เช่น งานบริการ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะ ภูมิปัญญาและบิดามารดา หรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัว ปัจจัยการจูงใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

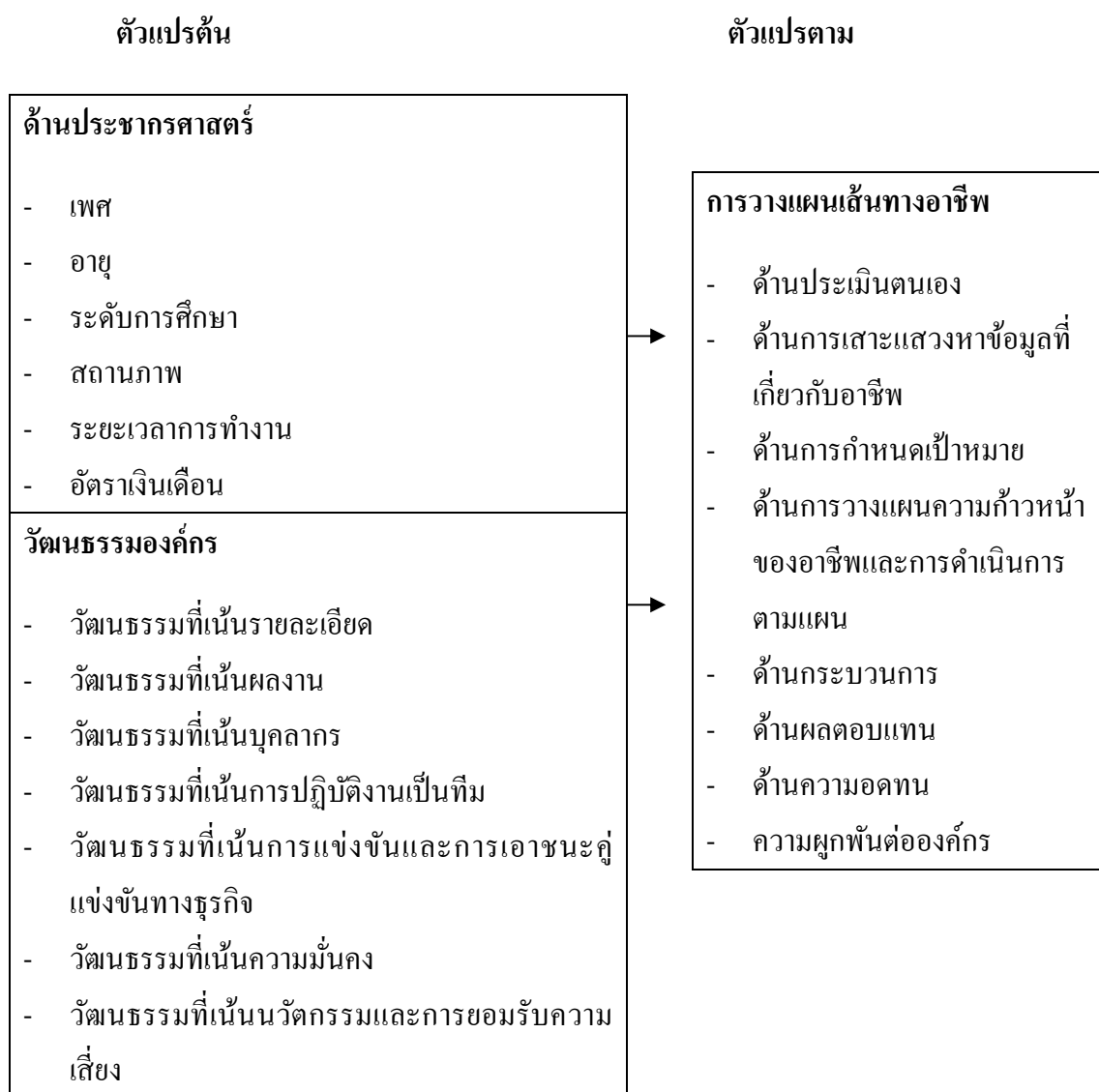
ณัฐธิดา ชูเจริญวัฒน์ (2555) ได้ศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานธุรการอายุงาน 1-5 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความเห็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ(2556) ได้ศึกษาเรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือบรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล อยู่ในระดับมาก 2)ระดับความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการ

บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก 3) ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งการค้นพบนี้ชี้ให้เห็นชัดเจนว่าความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

วราภนา ชูเชิตรีตนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกันส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัยการศึกษาครั้งนี้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิดทฤษฎี และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนซึ่งไม่ทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของคอกเรนและกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% จะมีความคลาดเคลื่อนน้อยกว่าหรือเท่ากับ +5% จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้จำนวน 384 คนและผู้วิจัยป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจจะเกิดขึ้น จึงขอเก็บกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน จากนั้นทำการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากพนักงานบริษัทเอกชน โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามกับผู้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเท่านั้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเพื่อพิจารณาแบบสอบถามและเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมด้านเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษา หากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการด้วยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่น โดยใช้การคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลที่ได้มีค่า 0.981 และนำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุดโดยขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ คุชฌ์นิพนธ์ วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หรือ S.D การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance หรือ One Way ANOVA) , t- test

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการวิเคราะห์ ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 54.25 ช่วงอายุจะอยู่ระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.25มากที่สุด ส่วนระดับการศึกษาจะ อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.25 มากที่สุด ส่วนสถานภาพส่วนใหญ่จะ โสด คิดเป็นร้อยละ 56.75 มากที่สุด ส่วนระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 4-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.25 อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.500 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า จะให้ความสำคัญอันดับแรก วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.581 รองลงมาด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.619วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.26 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.647วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.598วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19และมีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานที่ 0.738วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 และ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.623 วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมี ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.682

วัตถุประสงค์ข้อ 2) เพื่อศึกษาการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการวางแผนเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกัน

พบว่าความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่ต่างกัน และด้านอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกัน

พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพ ที่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้
วัตถุประสงค์ ข้อ 1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการศึกษาพบว่า เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุจะอยู่ระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี ส่วนระดับการศึกษาจะอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนสถานภาพมากที่สุด รองลงมา สมรส และหย่า/หม้าย ส่วนระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 4-10 ปี รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10 ปี ช่วงอายุงานระหว่าง 1-3 ปี และช่วงอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท รองลงมาคือช่วงรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ช่วงรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 และช่วงรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000.00 บาทต่อเดือน

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จากผลการสำรวจของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน ให้มีความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.500 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดมีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.581 ระดับความเห็น มากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.619 ระดับความเห็น มากที่สุด และด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647 ระดับความเห็น มากที่สุด และด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.598 ระดับความเห็น มากที่สุด และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.738 ระดับความเห็น มาก และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 ระดับความเห็น มาก และด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.682 ระดับความเห็น มาก เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน จากผลการสำรวจของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน ให้ความสำคัญกับการวางแผนเส้นทางอาชีพ อยู่ในระดับความคิดเห็น มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.499 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยในด้านความอดทนมีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.523 ระดับความคิดเห็น มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านประเมินตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.532 ระดับความคิดเห็น มากที่สุด และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.622 ระดับความคิดเห็น มากที่สุด และด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.559 ระดับความคิดเห็น มากที่สุด และด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583 ระดับความคิดเห็น มากที่สุด และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.599 ระดับความคิดเห็น มากที่สุด และด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.725 ระดับความคิดเห็น และด้านกระบวนการ 4.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.645 ระดับความคิดเห็น มาก

เช่นเดียวกับ ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจ อายุงาน 1-5 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อหาความแตกต่าง ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการวางแผนเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกันผลการศึกษาพบว่า พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ แตกต่างกันจะมี

การวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน อายุ แตกต่างกันจะมีการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา แตกต่างกันจะมีการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน สถานภาพ แตกต่างกันจะมีการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันจะมีการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันจะมีการวางแผนเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับ ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงาน บริษัทเอกชน พบว่า การวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน ในภาพรวม ($F=140.737$) โดยแยกเป็นด้านพบว่า ด้านประเมินตนเอง ($F = 87.737$) ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาชีพ ($F = 71.374$) ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($F= 80.577$) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของ อาชีพและการดำเนินการตามแผน ($F= 85.961$) ด้านกระบวนการ (50.250) ด้านผลตอบแทน ($F= 78.333$) ด้านความอดทน ($F = 70.704$) ด้านความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร ($F = 103.053$) โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับ

กัญญาภัทร เสนิงส์ ณ อยุธยา (2557) การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุ ความสอดคล้องในตนด้านแรงจูงใจและการมีเป้าหมายสู่เส้นทางอาชีพของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองด้านอาชีพ (แบบสนับสนุน แบบก้าวถ่วง และแบบขาดการมีส่วนร่วม) เป็นตัวแปรต้น และมีการรับรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจ เลือกเส้นทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 594 คน (ชาย 302 คน หญิง 292 คน) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1)มาตรวัดการรับรู้พฤติกรรม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองด้านอาชีพ (2)มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ (3)มาตรวัดความสอดคล้องในตนด้านแรงจูงใจสู่เป้าหมายอาชีพ และ(4)มาตรวัดความสอดคล้องใน ตนด้านการมีเป้าหมายสู่เส้นทางอาชีพ เก็บข้อมูลโดยให้นักเรียนตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง การ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการวิจัยพบว่า โมเดล เชิงสาเหตุความสอดคล้องในตนด้านแรงจูงใจและการมีเป้าหมายสู่เส้นทางอาชีพของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองด้านอาชีพ (แบบสนับสนุน แบบก้าวถ่วง และแบบขาดการมีส่วนร่วม) เป็นตัวแปรต้น และมีการรับรู้ความสามารถของตนใน การตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=5.31$ df = 4, $p=.257$, GFI = 1.00, AGFI = .98, RMSEA = .023, CFI = 1.00) ตัวแปรทั้งหมด ในสมการอธิบาย ความสอดคล้องในตนด้านแรงจูงใจ และด้านการมีเป้าหมายสู่เส้นทางอาชีพร้อยละ 32 และ 35 ($R^2 = .32$ และ $.35$, $p< .01$) ตามลำดับ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองด้านอาชีพแบบ สนับสนุน เป็นด้านเดียวที่มีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสอดคล้องในตนด้านแรงจูงใจ

(อิทธิพลตรงทางลบ) และการมีเป้าหมายสู่เส้นทางอาชีพ (อิทธิพลตรงทางบวก) โดยอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองด้านอาชีพ แบบก้าวถอย และแบบขาดการมีส่วนร่วม มีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพต่อ ต่อความสอดคล้องในตนด้านแรงจูงใจและการมีเป้าหมายสู่เส้นทางอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงองค์กรในเรื่องกลยุทธ์การทำงาน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและเข้าใจวัฒนธรรมของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร
- 2) สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน สามารถอุทิศตนให้กับองค์กรที่จะสร้างชื่อเสียงและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรต่อไปได้
- 3) สามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม
- 4) เพื่อต่อยอดการประเมินวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่และแบบเก่า เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงานบริษัทเอกชน เป็นการศึกษากลุ่มพนักงานทั่วไปไม่ได้จำกัดเฉพาะจังหวัด หรือองค์กร ดังนั้น ควรศึกษาเฉพาะองค์กรแต่ละองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันภายในองค์กร
- 2) ควรศึกษาถึงตัวแปรที่มีความแตกต่างในการบริหารจัดการองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน มีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น ประเภทของธุรกิจ ทัศนคติของผู้บริหาร
- 3) ควรศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้แต่ควรศึกษาในเชิงคุณภาพร่วมด้วยจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้น
- 4) ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่และวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่า เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัญญาภัทร เสนิงศ์ ณ อยุธยา.(2557.หน้า 12).การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองด้านอาชีพ
การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพและความสอดคล้องในตนด้านเป้าหมาย
การเลือกเส้นทางอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย.วิทยานิพนธ์.
- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เกศรา รักษาติ, 2549. องค์การแห่งการตื่นรู้. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะ สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยืดหยุ่นขององค์การ
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขา การบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง.(2552, หน้า17-54).ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ
ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร.ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม),
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555).วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์เขตนครสวรรค์.การค้นคว้าอิสระ.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปนัดดา สีสำลี,2557. แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม
บริษัท ไวด้าฟู้ดแฟคทอรี(1989) จำกัด อำเภอนาทม จ.จังหวัดกาญจนบุรี.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.