



วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน
องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก)
Organizational Culture from the Perspective of Bangkok Mass
Transit Authority (BMTA)'s Employees.

พิชัย วรโยธา
Pichai Varayotha

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันรัชต์ภาคย์

มกราคม 2558

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

โดย

หลักสูตร

อาจารย์ที่ปรึกษา

ปีที่สำเร็จการศึกษา

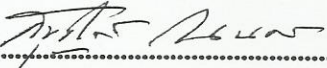
วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก)

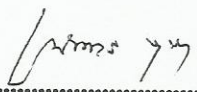
พิชัย วรโยธา

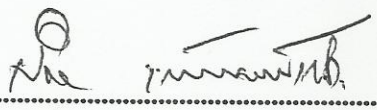
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)

ดร.ชรินทร์ วิชชุดา

2557


.....ประธานกรรมการ
(รศ.สุขจิตต์ ฌ นคร)


.....กรรมการ / อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. ชรินทร์ วิชชุดา)


.....ผู้อำนวยการหลักสูตร
(ดร. พิชัย ทรัพย์เกิด)

พีชัช วารโยธา (2557)

วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การขนส่งมวลชน

กรุงเทพ (ขสมก)

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ชนินทร์ วิชชุลดา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก) 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก) จำกัด ในช่วงเดือนมกราคม 2557 ถึงเดือนมีนาคม 2557 จำนวน 200 คน ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ t-test และ ค่าสถิติ F-test หรือความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36 – 45 ปี สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี และระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ในส่วนของความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก) พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด ด้านวัฒนธรรมองค์กรเน้นผลงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยงพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก) พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก) ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

This research titled “Organizational Culture from the perspective of Bangkok Mass Transit Authority (BMTA)’s employees” had the following objectives :-1) to study personal factors of employees working for BMTA 2) their opinion on organizational culture based on their personal factors.

The population under study which started from January –March , 2014 included 200 employees . Questionnaire was used to collect the data . Statistics used in this research included frequency, percentage, arithmetic mean , standard deviation , t-test , F-test or one-way ANOVA and Scheffe’s multiple comparison test using $\alpha=0.05$.

Outcome of the study revealed that the majority of respondents were female , 36-45 years of age , married, 7-9 years of working experience with average monthly income between 20,001-30,000 baht. The scores on the following aspects of organizational culture – emphasis on the details , performance-based appraisal , team work , competition and overtaking of business rivals , security , innovation and risk acknowledgement were high on a given rating scale . On the other hand , employees with different sexes , ages, marital status , working experiences did not differ in their opinion on their organizational culture. However , employees with different levels of monthly income did differ in their opinion on their organizational behavior at 0.05 level of significance.