

ชื่อผู้นิพนธ์	:	วัฒนธรรมองค์การบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ชื่อผู้เขียน	:	นายบัญญัติ ท้วมสุข
ชื่อปริญญา	:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	:	2549

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประเภทของวัฒนธรรมองค์การที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของ บวท. กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ และท่าอากาศยานกรุงเทพ จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาคือ แบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  $t$  - test และ  $F$  - test ผลการศึกษา พบว่า

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชายร้อยละ 53.3 อายุไม่เกิน 35 ปี ร้อยละ 50.6 มี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.9 อายุการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.4 ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี ร้อยละ 37.8 เป็นพนักงานในส่วนงานปฏิบัติ ร้อยละ 58.3 ส่วนงานบริหาร ร้อยละ 30.0 และปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ร้อยละ 53.3

#### วัฒนธรรมองค์การ บวท.

วัฒนธรรมองค์การที่ดำเนินอยู่ใน บวท. เป็นวัฒนธรรมแบบราชการ ค่าเฉลี่ย 29.17 วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 25.02 วัฒนธรรมมุ่งตลาด ค่าเฉลี่ย 24.27 และวัฒนธรรมเน้นปรับเปลี่ยนค่าเฉลี่ย 21.54

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของ บวท. คือ วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 29.31 วัฒนธรรมแบบราชการ ค่าเฉลี่ย 23.99 วัฒนธรรมเน้นปรับเปลี่ยน ค่าเฉลี่ย 23.49 และวัฒนธรรมตลาด ค่าเฉลี่ย 23.21

#### แนวทางการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ บวท.

พนักงาน บวท. ต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหลักขององค์การ จากวัฒนธรรมแบบราชการ มาเป็นวัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ นั่นคือ บวท. ต้องสร้างจิตสำนึกให้พนักงาน บวท. เกิดความรัก ความผูกพันในองค์การ มีการพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจและความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

### ข้อเสนอแนะ

1. ควร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสัมพันธ์ โดยการปลูกฝังให้พนักงานรับรู้ และตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ เช่น มีการปฐมนิเทศพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ทราบถึงการกิจขององค์การ กฎหมาย และกฎระเบียบ ต่าง ๆ นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
2. ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันกันมาก บวท. จึงควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ และความคาดหวังในวัฒนธรรมมุ่งตลาดให้เกิดขึ้น โดยสนับสนุนให้พนักงานอาชีวศิลป์ได้เรียนรู้กระบวนการและวิธีการตลาดสมัยใหม่มอยู่เสมอ พร้อมทั้งถ่ายทอดให้กับกลุ่มที่มีอาชีวศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมภายใต้ โครงการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในนัดกรรม หรือวิธีการทำงาน และมุ่งเน้นในความสำเร็จของงานเป็นหลักมากขึ้น
3. การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการบริหารงาน ผู้บริหารควรจะต้องมีการคำนึงถึง วัฒนธรรมภายใต้ องค์การเป็นหลักเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
4. ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติและกระทำอย่างต่อเนื่อง กระตุ้น และเสริมแรงเป็นระบบเพื่อให้วัฒนธรรมองค์การใหม่คงอยู่ต่อไป

## ABSTRACT

181075

<b>Title of Research Paper</b>	: Corporate Culture of the Aeronautical Radio of Thailand Ltd.
<b>Author</b>	: Mr. Banyat Tuamsuk
<b>Degree</b>	: Master of Arts (Social Development)
<b>Year</b>	: 2006

---

The aim of the survey was to find out the existing corporate culture and the desirable corporate culture of the Aeronautical Radio of Thailand Ltd. A questionnaire was employed to collect the data from 180 employees at its headquarters and at the Bangkok airport. Percentage, mean , t-test and F-test were used for date analysis.

**The findings were summed up below.**

General characteristics of the subjects. About 53.3 percent of the respondents were male and about 50.6 percent were not more than 35 years old. About 68.9 percent had a Bachelor's degree and 44.4 percent had worked for the Aeronautical Radio of Thailand Ltd. for more than 10 years. About 44.4 percent worked there for 6-10 years. About 58.3 percent were in the staff line white 30 percent were in the administrative line. About 53.3 percent worked at the headquarters.

### **Corporate culture of the Aeronautical Radio of Thailand Ltd.**

The existing corporate culture is a hierarchy ( $\bar{X} = 29.17$ ), clan ( $\bar{X} = 25.02$ ), market ( $\bar{X} = 24.27$ ) and adhocracy culture ( $\bar{X} = 21.54$ ).

The desirable corporate culture stresses the following aspects : clan ( $\bar{X} = 29.31$ ), hierarchy ( $\bar{X} = 23.99$ ), adhocracy ( $\bar{X} = 23.49$ ) and marker culture ( $\bar{X} = 23.21$ ).

### **Methods to change its corporate culture**

The employees want to change the focus of the corporate culture from hierarchy to clan. That is, the organization wants its employees to have a sense of belonging, work morale, and unity. It also want to upgrade the employees' knowledge and skills to work efficiency.

**Recommendations**

1. The corporate culture that focuses on relationship should be promoted. The employees should be made to realize the importance of participation in the organization's activities, such as work orientation for new employees, so that they will learn the organization's missions, rules and regulations. This can lead to its efficiency and effectiveness.
2. As competition is increasing, the Aeronautical Radio of Thailand Ltd. Should build a relationship between awareness and expectation in a market oriented culture. The employees who have been working for the organization for a long time should be encouraged to learn modern marketing approaches and procedures to update their knowledge. They should transfer the knowledge to younger employees by, for example, arranging some activities for the latter to learn innovations in work with focus primarily on the success in work.
3. In improving the administrative form and approach, the executives should take into consideration the corporate culture in order to bring about the highest efficiency and effectiveness.
4. The executives should consistently serve as a model for the employees to follow. They should continually strengthen the new corporate culture.