



บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน
และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORK MOTIVATION
AND WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEE

AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

สุรีวัลย์ ใจงาม

SUREEWAN JAINGAM

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2560



บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน
และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORK MOTIVATION
AND WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEE
AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

สุรีวัลย์ ใจงาม
SUREEWAN JAINGAM

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ บรรยายภาคองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมามีประสิทธิภพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ นามสกุล นางสาวสุวิวัลย์ ใจงาม
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)


.....กรรมการ
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากลืน)

วันที่ 26 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

ชื่อวิทยานิพนธ์	บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ สกุล	สุรวิทย์ ใจงาม
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 304 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านมาตรฐานการทำงาน โดยสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 41 และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีด้วยกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านการได้รับการยอมรับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 57

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน, ควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Thesis Title	Organizational Climate, Work Motivation and Work Efficiency of Employee at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
Author	Sureewan Jaingam
Degree	Master of Business Administration
Field Study	Management
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purposes of this research were to study organizational climate, work motivation and work efficiency of employee at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. This is a quantitative research, which samples were collected from 304 Rajamangala University of Technology Phra Nakhon employees by using proportional stratified random sampling. Data were collected through questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and multiple regression analysis.

Results of this study found that : 1) organizational climate, work motivation and work efficiency of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon employees is in the high level in overall image and in individual aspect; 2) four aspects of organizational climate including the attachment and faith aspect, the organization structure aspect, the acceptance aspect, and the work standard aspect.had an effect on work efficiency of employees at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. These factors could explain 41% of variance to work efficiency; and 3) Two factors of work motivations affected work efficiency of employees at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. These two factors could predict 57% of variance to work efficiency.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Work Efficiency

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านที่ได้ให้แนวคิด คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงใคร่กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดเวลาในการอ่านวิทยานิพนธ์ ช่วยให้แนวคิด คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ รศ.นฤกุล ชูทอง ที่ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษาและเสียสละเวลามาช่วยดูแล ให้คำแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ในช่วงเริ่มต้นจนถึง การสอบ 3 บทให้ผ่านไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้ให้ทุนการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานปริญญาโทคณะบริหารธุรกิจ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี อันนำมาซึ่งข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกคนที่คอยถามไถ่ ให้การสนับสนุน และคอยให้กำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณ Lee Seng Kelvin ที่ให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และขอบคุณทีมงาน Thesis ถึงไหนแล้ว ที่ร่วมทำวิจัย ร่วมเหนื่อยด้วยกันมาตลอดระยะเวลา 8 ภาคการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา และสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุวิวัลย์ ใจงาม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 กรอบแนวความคิด	4
1.5 สมมติฐาน	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	25
2.4 เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	31
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3. วิธีการวิจัย	
3.1 การกำหนดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	40
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	42
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	78
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	80
5.3 ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	90
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์	92
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)	96
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	103
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	113
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	121

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	44
3.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	44
3.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	44
4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	49
4.2 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	49
4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ	50
4.4 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4.5 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับเงินเดือน	51
4.6 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	51
4.7 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทของบุคลากร	52
4.8 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน	52
4.9 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	53
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม	54
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านโครงสร้างองค์กร	55
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านมาตรฐานการทำงาน	56
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรับผิดชอบ	57
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการสนับสนุน	58
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการได้รับการยอมรับ	59
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความยึดมั่นผูกพัน	60
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม	61
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความต้องการความสำเร็จ	62
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความต้องการอำนาจ	64
4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม	65
4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรู้ความสามารถในงาน	66
4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการให้บริการนักศึกษา และบุคคลภายนอก	67
4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม	68
4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	69
4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรทั้งรายด้านและโดยรวม กับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	70
4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม กับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	71
4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	72
4.29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	73
4.30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	75
4.31 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	76

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กร โดยคุณค่าของแต่ละคนมีผลต่อการดำเนินงาน ในองค์กรเนื่องจากทุกคนต้องช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกันในการทำงานจนสามารถทำให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จได้ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552) ทั้งนี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ด้วยเหตุนี้การบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ลักษณะทั่วไปของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ตามการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิกภายในองค์กร จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรจะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ถ้าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศขององค์กรไม่ดี ย่อมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนความสามารถของบุคลากร ไม่จูงใจให้ตั้งใจทำงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้บรรยากาศองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร (มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง, 2559)

แรงจูงใจในการทำงาน ถือ เป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรทุกองค์กรต่าง ๆ พยายามหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็น เครื่องมือในการแก้ปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานและยัง เป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานในองค์กรนั้น ๆ (กานดา คำมาก, 2555)

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และทันระยะเวลาที่กำหนดผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้องมีวิธีการทำงาน หรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงาน โดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ ซึ่งในแต่ละองค์กร ทั้งภาครัฐหรือเอกชนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ประสิทธิภาพการปฏิบัติในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิตการบริการมีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งแก่นิสิต บุคลากรก็ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรเอง (ศิริลักษณ์ ติตยวัศมี และคณะ, 2556)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักว่าสองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อเป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความเหมาะสม และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาระบบราชการองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. บรรยากาศองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Stringer (2002 อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส, 2550) ดังนี้

- 1) ด้านโครงสร้างองค์กร
- 2) ด้านมาตรฐานการทำงาน
- 3) ด้านความรับผิดชอบ
- 4) ด้านการสนับสนุน
- 5) ด้านการได้รับการยอมรับ
- 6) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจความต้องการ ของมนุษย์ 3 ด้าน ของ David McClelland (1961 อ้างถึงใน ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์, 2557) ดังนี้

- 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ
- 2) ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์
- 3) ด้านความต้องการอำนาจ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีในด้านกระบวนการของ Hamington Emerson (1974 อ้างถึงใน ชูดาภา จิ่งประสิทธิ์, 2555) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความรู้ความสามารถในงาน
- 2) ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก
- 3) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 4) ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1,271 คน (ที่มา : กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ เดือนสิงหาคม 2560)

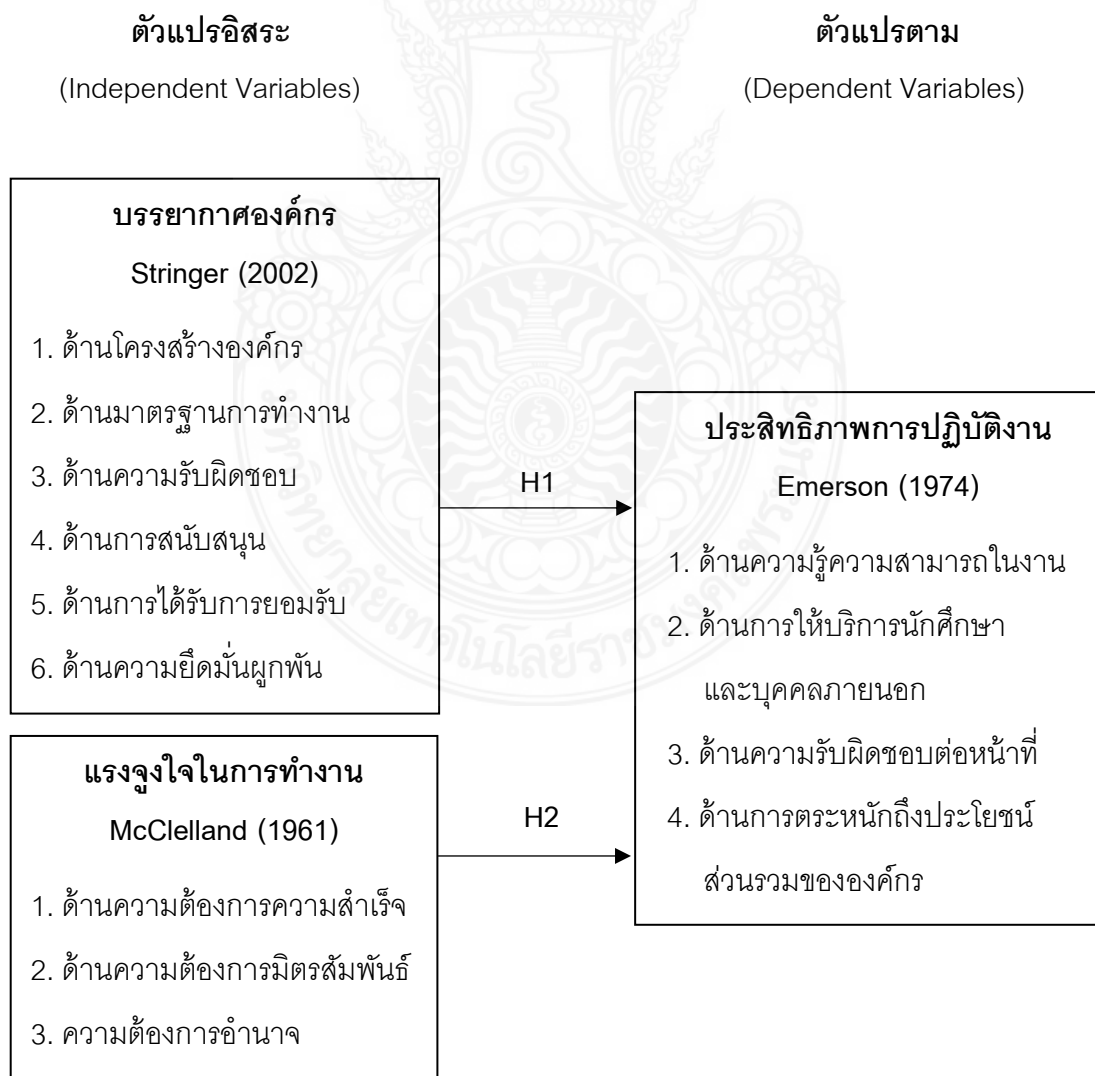
กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (อ้างถึงใน ถานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ณ ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งเท่ากับ 304 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) ในการตอบแบบสอบถาม

1.3.3 สถานที่ในการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เดือนสิงหาคม - กันยายน พ.ศ. 2560

1.4 กรอบแนวคิด

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.5 สมมติฐาน

1.5.1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.5.2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งจะ เป็นประโยชน์สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณา และหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กร เพื่อที่จะได้นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 นิยามศัพท์

องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง หรืออนุมัติจ้างให้ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลกรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อม ในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง กำหนดนโยบายและเป้าหมาย โครงสร้างการบริหาร และ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน ตลอดจนวิธีการ ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. ด้านมาตรฐานการทำงาน หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความสำคัญของกฎระเบียบ และขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งได้กำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน แสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงาน และสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้

4. ด้านการสนับสนุน หมายถึง ระดับการรับรู้เกี่ยวกับ ที่ผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้สร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการฝึกอบรมและรับการพัฒนากิจกรรมการทำงาน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

5. ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการยอมรับจากบุคคลต่าง ๆ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีการแสดงความยินดีและชื่นชมในผลงานที่สำเร็จ

6. ด้านความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่บุคลากร มีความรู้สึกผูกพัน มีความภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่ง ในความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มากกระตุ้น และชี้้นำให้แต่บุคคลเกิดพฤติกรรมและการกระทำด้วยความความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการมิตรและ ด้านความต้องการอำนาจ

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน หมายถึง บุคลากรได้แสดงหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และปรับปรุงพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก หมายถึง บุคลากรมีการให้การบริการนักศึกษาและบุคคลภายนอกด้วยมิตรไมตรีที่ดี ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง มีความเต็มใจ และพร้อมบริการอย่างเต็มที่

3. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง บุคลากรมีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าท่านนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง พร้อมอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร

4. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามเวลาไม่มาทำงานสาย ไม่ขาดงานและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจการทำงาน และควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และงานวิจัยที่ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศที่ดีมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล บรรยากาศในองค์กรมักสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพอใจในงาน และขวัญของพนักงาน บรรยากาศ คือ ปรัชญาการณที่ได้ประสบบรรยากาศในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่ต้องพิจารณาในการศึกษาและวิเคราะห์องค์กร เพราะมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อภาพลักษณ์ความ เป็นอยู่ที่ดี และเจตคติของสมาชิกในองค์กรและการปฏิบัติงานทั้งหมดของพนักงาน (ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559)

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

ตามที่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายขององค์กรว่า "องค์กร" หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐสภา ผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรของรัฐสภา และจากอดีตถึงปัจจุบัน มีนักวิชาการและผู้ทีศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอย่างแพร่หลาย และได้ให้คำนิยามของบรรยากาศองค์กรตามทัศนะของตน ดังนี้

Litwin & Stringer (1968) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กรหมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

Schneider (1973) นิยามบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกองค์กรต่อ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน ซึ่งบรรยากาศนี้จะขึ้นอยู่กับมุมมองของสมาชิกมากกว่าเป็นภาพที่แท้จริงหรือลักษณะประจำขององค์กร

Gibson (2000) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นกลุ่มคุณลักษณะทางสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เข้าใจรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

Haimann (1985) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อคนในองค์กรนั้น ซึ่งบรรยากาศสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้ โดยหัวหน้างานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กรและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Brown & Moberg (1980) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าคือกลุ่มของคุณลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรที่สมาชิกรับรู้ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนั้นจะต้อง บรรยายถึงสภาพภายในองค์กร ซึ่งให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทนและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

Dessler (1976) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์กรที่เขาทำงานอยู่ และเป็นความรู้สึกที่เขามีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นเอกลักษณะ เฉพาะการเปิดโอกาส โครงสร้างองค์กร การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นเป็นมิตร และการให้ความร่วมมือ

กฤษตินันท์ เงามาม (2551) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของความสำคัญทางสังคมซึ่งเกิดจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งโดยทางตรง หรือทางอ้อมของมวลสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะหรือมิติต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปและความสำคัญ โดยรอบตัวงานที่ทำและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งรวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์กร โครงสร้างองค์กร และกระบวนการขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2556) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์กรควรถูกมองจากทัศนะระบบทั้งหมด ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในองค์กรบางครั้งก็ใช้แทนกัน ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างมโนทัศน์ทั้งสองอย่างนี้เป็นที่ยอมรับกันในทัศนะของ Bowditch

and Buono “วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของความเชื่อ และความคาดหวังเกี่ยวกับชีวิตในองค์กร ขณะที่บรรยากาศขององค์กร คือตัวชี้วัดว่าความเชื่อและความคาดหวังเหล่านั้นบรรลุผลหรือไม่” โดยพื้นฐานแล้ว บรรยากาศสะท้อนการรับรู้ของบุคคลต่อองค์กรที่เขาเป็นสมาชิกอยู่เป็นคุณลักษณะ และองค์ประกอบชุดหนึ่งที่รับรู้โดยพนักงานเกี่ยวกับองค์การของเขาที่ใช้เป็นพลังสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเขาองค์ประกอบเหล่านี้ อาจรวมถึงการพรรณนางานรูปแบบโครงสร้างขององค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำความท้าทาย และนวัตกรรมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยม ของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึก การรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกองค์กร และสามารถใช้ศึกษาถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ได้อย่างลึกซึ้ง ดังมีนักวิชาการและผู้ทีศึกษา สรุปได้ดังนี้

Steers and Porter (1979 อ้างถึงใน อนุชา แซ่อึ้ง, 2552) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษา เกี่ยวกับองค์การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) ซึ่งเขาเรียกว่า บรรยากาศขององค์กรที่มีส่วนกำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของคน

Brown and Moberg (1980) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรจะช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อองค์กร จากการศึกษาที่บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของคนในองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบบรรยากาศขององค์กร ที่จะตอบสนองต่อความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรได้ถูกต้อง และหากต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้วจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรเป็นอันดับแรก

Harris and Desimon (1994) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำเร็จ ถ้าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวย การออกแบบและการนำไปใช้ก็จะลำบาก เช่น หากบุคลากรและผู้บังคับบัญชาต่างไม่ไว้ใจกัน บุคลากรจะไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้การพัฒนาทักษะของบุคลากรในการฝึกอบรมไม่ได้ผล

Slocum & Heltriegel (2011 อ้างถึงใน ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ของพนักงานขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานต่อองค์กรของตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมในองค์กร หากบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกจากการที่องค์กร ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรได้ถูกต้องเหมาะสม จะช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรมีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

การศึกษาบรรยากาศองค์กรเป็นการศึกษาจากการรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งมีผู้เสนอในหลายรูปแบบ ดังนี้

Forehand (1964) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรนั้น ประกอบด้วย กลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้นคุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้าน คือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์กร (Size and Structure) โดยทั่วไป เรามักจะคิดว่า องค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดองค์กรโดยส่วนรวม จะมีความสำคัญแต่ก็พบว่าระดับของบุคคลภายในองค์กรมีความสำคัญในแง่ของจิตวิทยา ระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่าไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์กรขนาดใหญ่ขนาดกลางหรือขนาดเล็กก็ตามโครงสร้างขององค์กรจะมีความสำคัญเหมือนกัน และเกี่ยวพันกับขนาดด้วยองค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าบุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะไม่มีความเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้ง่าย

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์กรธุรกิจ และหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองความพอใจของบุคลากร

การพิจารณามิติทางเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติกรุณาปราณี ก็เป็นปัจจัยทางด้านแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยบุคลากรในองค์กร และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาโดยเฉพาะ

3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์กรจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องของระหว่างกัน ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบแบบของการเกี่ยวข้องของระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมายและวิทยาการเป็นต้น

4. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์กรย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่นองค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกันเป้าหมายทำอะไรซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนัก เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่นๆ เช่น การป้องกันอากาศเสียความสัมพันธ์ที่มีกับสภาพแรงงานและการให้ความสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องของระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวอนภายในองค์กรนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้

Litwin & Stringer (1968) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศขององค์กรขึ้นโดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ Revised of Improved Climate Questionnaire ซึ่งได้กำหนดบรรยากาศองค์กรไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องของกับข้อบังคับในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียด หรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นนายของตัวเองไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

3. ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกันเน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานด้วย เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ

4. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และพนักงานคนอื่น ๆ ในกลุ่มเน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้าและลูกน้อง

5. การให้รางวัล (Reward) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

6. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้า และพนักงานคนอื่น ๆ ที่ต้องการฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่า การไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำมาตกลงแก้ไขกัน

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) หมายถึง การรับรู้ความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจนเน้นการปฏิบัติงานที่ดีให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มที่ทำทนาย

8. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (Organizational Identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัทและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

9. ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความเสี่ยงและความทำลายในงานและในองค์กรเน้นที่การคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย หาวีธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

Kelly (1980) ได้ให้ทัศนะว่า การศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อสิ่งต่อไปนี้

1. โครงสร้าง เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร เช่น กฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2. ความเป็นอิสระ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขาในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำให้ความอบอุ่นหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5. การยอมรับความขัดแย้ง เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรในลักษณะที่ยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ และควรมีการเผชิญหน้ากันหรือแสดงออกซึ่งความขัดแย้งอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

Aldag & Breef (1981) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์กรอนุญาตให้บุคลากรมีอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

2. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์กรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์กรให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาผลงานความสามารถ หรือผลผลิตอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์กรให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์กร โดยผ่านการสนับสนุนจากภาวะการณืเป็นผู้นำ

Steers & Porter's (1979) ได้แบ่งบรรยากาศองค์กร ออกเป็นมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับโครงสร้างในการทำงานว่าเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่

2. ระบบรางวัลตอบแทน เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นว่า ระบบการให้รางวัลมีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่

3. ความเป็นอิสระ คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อความมีอิสระในการทำงานและการแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อการได้รับการสนับสนุน จากผู้นำหรือหัวหน้าและการให้โอกาสต่อการก้าวหน้าในอาชีพการงาน

5. การยอมรับความขัดแย้ง คือการแสดงความคิดของพนักงานเกี่ยวกับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์กรว่าตนสามารถยอมรับให้เกิดขึ้นได้มากน้อยอย่างไร

6. ความรักในหมู่คณะ คือความรู้สึกของพนักงานต่อสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ว่ามีความรักและช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงานและอื่น ๆ อย่างไร

Knowles (1974) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Policy Framreork Undergirding the HRD Program) หมายถึงเรื่องที้องค์กรสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์กรอย่างเต็มที่

2. ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) หมายถึงการบริหารงานองค์กรภายใต้ แนวความคิดการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์กร เช่น แนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน

3. โครงสร้างขององค์กร (Structure of Organization) หมายถึงโครงสร้างขององค์กรที่เข้มงวด รวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการ ทำให้เกิดการบ่นทอนกำลังใจของ คนในองค์กรที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self - Improvement) และเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเรียนรู้ หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์กร

4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Finalcial Policy) หมายถึงองค์กรที่ได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนากำลังคนในองค์กรอย่างเพียงพอหรือไม่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้เห็นว่า การที่องค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนในองค์กร โดยการทุ่มเทงบประมาณ เช่นนี้จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรเห็นความสำคัญและคุณค่าตามไปด้วย

5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward System) คือระบบการเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่ง หรืออื่น ๆ ก็ดี

Halpin & Crofts (1966) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 4 มิติดังนี้

1. มิติทางขวัญ คือ ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อการตอบสนองของความต้องการทางสังคม และรู้สึกสนุกสนานในความสำเร็จของงาน เกิดขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจ

2. มิติทางการสนับสนุนหรือช่วยเหลือ คือความเข้าใจของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาของเขาว่าปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างสิ่งมีชีวิตจิตใจ

3. มิติทางการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด คือ ความเข้าใจของพนักงานต่อฝ่ายบริหารในลักษณะที่ว่าทำการบังคับบัญชากิจกรรมของพวกเขาอย่างใกล้ชิด

4. มิติทางความห่างเหิน คือ ความเข้าใจของพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในลักษณะของ ความเป็นทางการและไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

Stringer (2002) แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 มิติ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้าง (Structure) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์กรทราบถึงความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพวกเขาอย่างชัดเจน โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพคือ บุคลากรจะรับรู้ได้ว่างานของตนถูกกำหนดไว้ในโครงสร้างอย่างชัดเจน และโครงสร้างจะมีประสิทธิภาพต่ำ หากบุคลากรเกิดความสับสนในสายงานและลำดับผู้มีอำนาจตัดสินใจในสายงานตัวอย่างข้อคำถาม คือ

- งานในองค์กรนี้ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนและมีความสมเหตุสมผล
- ในองค์กรนี้ บางครั้งก็ไม่ชัดเจนว่าใครมีอำนาจตัดสินใจอย่างแท้จริง
- ในบางโครงการที่ฉันได้รับมอบหมาย ฉันยังไม่ทราบเลยว่าใครคือหัวหน้าโครงการ
- ในงานสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ของเรา บางครั้งขาดซึ่งการวางแผน และการดูแลจากองค์กร

2. มาตรฐาน (Standard) คือการวัดความรู้สึกที่ถูกกดดันจากองค์กรในการปรับปรุงคุณภาพ ของงาน และวัดความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อคะแนนมาตรฐานสูงหมายความว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา แต่หากคะแนน มาตรฐานต่ำ หมายความว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังไว้ ตัวอย่างข้อ คำถามคือ

- ในองค์กรแห่งนี้เราตั้งมาตรฐานในการทำงานที่สูงมาก
- บุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ดูเหมือนจะไม่มี ความภูมิใจในงานของตนเองเลย
- โดยรอบขององค์กรแห่งนี้มีแต่ความรู้กดดันให้ปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานอยู่ตลอดเวลาทั้งงานในหน้าที่ส่วนบุคคลและในที่ทีมงาน
- เราเชื่อว่าไม่มีการจัดการงานใดที่จะทำให้งานที่ดีอยู่แล้วดียิ่งขึ้นไปอีก

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เปรียบได้กับความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ ที่จะไม่ถูกตรวจสอบจากผู้อื่นหากได้ตัดสินใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไปแล้ว ความรู้สึกว่ามี ความรับผิดชอบสูง คือ บุคลากรได้รับโอกาสและสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง แต่หาก บุคลากรถูกทดสอบด้วยการให้ทำงานที่มีความเสี่ยง หรือให้ทำงานที่ต้องการวิธีการ หรือทักษะใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา บุคลากรก็จะหมดกำลังใจส่งผลให้ความรู้สึกในการรับผิดชอบต่ำตัวอย่าง ข้อคำถามคือ

- เราไม่ได้ทำงานหนักเกินไปในการตัดสินใจในองค์กรแห่งนี้ เพราะเกือบทุกเรื่อง
ที่นี้ต้องมีการตรวจสอบสองครั้ง 24
- ทุกส่วนงานในองค์กรแห่งนี้คุณสามารถตรวจสอบ ดังนั้นหากคุณคิดว่าคุณคิด
ถูกก็เดินหน้าได้เลย
- คุณจะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้จนกว่าคุณจะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวคุณเอง
- ปรัชญาของเราคือเน้นว่า ทุกคนควรจะแก้ปัญหาของตนเองด้วยตนเอง

4. การยอมรับ (Recognition) คือการรับรู้ได้ถึงการถูกยอมรับโดยแสดงออกจากการปฏิบัติงานที่ดีเมื่อได้รับรางวัล การยอมรับนี้จะแสดงออกใน 2 ด้านคือ การได้รับรางวัล และการได้รับคำวิจารณ์ ดีชม หรือลงโทษ องค์กรที่บรรยากาศแห่งการยอมรับสูง หมายความว่า องค์กรนั้นมีความสมดุลระหว่างการให้รางวัลและการวิจารณ์ ดีชม แต่หากผลของการทำงานที่ออกมาไม่สอดคล้องกับรางวัลที่ได้รับ ก็หมายความว่า องค์กรนั้นจะเกิดบรรยากาศของการยอมรับที่ต่ำ ตัวอย่างข้อคำถามคือ

- ในองค์กรแห่งนี้เมื่อคุณได้รับรางวัลคุณจะใช้เป็นกำลังใจมากกว่าวิจารณ์
หรือ คุกคามผู้อื่น
- ไม่มีรางวัลและคำชมเชยในองค์กรแห่งนี้แม้ว่าคุณจะทำงานได้เป็นอย่างดี
- เรามีระบบเลื่อนขั้นให้กับคนที่ทำงานได้เลื่อนระดับตำแหน่งขึ้นไป
- บุคลากรในองค์กรแห่งนี้จะได้รับรางวัลในสัดส่วนที่เหมาะสมกับประสิทธิภาพ
งานที่เขาทำ

5. การสนับสนุน (Support) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในที่ทำงาน บุคลากรที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หากมีปัญหาเกิดขึ้นคุณสามารถขอความช่วยเหลือได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เรียกได้ว่าเป็นบรรยากาศของการสนับสนุนที่มีอยู่มากในทางกลับกัน บรรยากาศของการสนับสนุนที่น้อย ก็คือ บุคลากรรู้สึกถึงความโดดเดี่ยวเหมือนตนเองถูกทอดทิ้ง ตัวอย่างข้อคำถามคือ

- หากคุณทำผิดคุณจะไม่ได้รับความเห็นใจ
- เมื่อฉันต้องทำงานที่ยาก ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากเจ้านาย
และเพื่อน ร่วมงานได้
- ไม่มีใครในองค์กรแห่งนี้ที่ไว้ใจได้
- ฉันรู้สึกว่าฉันเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี

6. ความผูกพัน (Commitment) แสดงออกถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พวกเขาจะยินดียอมรับในข้อผูกพันต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อเป้าหมายขององค์กร หากบรรยากาศของความผูกพันมีมากบุคลากรจะมีความจงรักภักดีสูงแต่หากมีความผูกพันกับองค์กรน้อยพวกเขาจะแสดงออกด้วยความเฉยชาทั้งต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ตัวอย่างข้อคำถามคือ

- โดยทั่วไป บุคลากรขององค์กรแห่งนี้มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร
- บุคลากรที่รู้สึกไม่ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- บุคลากรที่นี่ไม่สนใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กรแห่งนี้
- เท่าที่ฉันเห็น มีบุคลากรไม่มากที่มีความภักดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์กร คือ สภาพแวดล้อมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้โดยทั้งทางตรงทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การจูงใจในการทำงานเป็นวิธีการของการให้ค่าตอบแทนที่ให้รางวัลแก่ผลงานที่ได้มาเป็นการเฉพาะ ระบบแรงจูงใจจะเชื่อมการให้ค่าตอบแทนกับการปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลแก่พนักงาน ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ไม่ใช่เป็นเพราะพนักงานอาวโสหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานมาก สิ่งจูงใจที่ มักจะให้กับบุคคลโดยอาจจะให้เป็นกลุ่มก็ได้ การจูงใจจึงเป็นการให้ที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งมักจะพิจารณาว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ หรือการปฏิบัติประจำตามปกติที่พนักงานได้รับในรูปแบบของเงินเดือนและค่าจ้าง การจูงใจพนักงานนั้นจะก่อให้เกิดความท้าทายและการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น องค์กรจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการบริการ จึงพยายามปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้รางวัลที่ไม่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติประจำทั้งนี้เพื่อโยงใย การจ่ายกับการปฏิบัติงาน ผลผลิตและคุณภาพ ลดค่าใช้จ่ายของค่าตอบแทน ปรับปรุงความผูกพันและการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน ตลอดจนเพิ่มความเป็นที่มาและความรู้สึกมีส่วนร่วมชะตากรรม (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550)

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และแรงจูงใจควรที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้อย่างเหมาะสม สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้และนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

Steers & Porter's (1979) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

French (1986) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการของมนุษย์ในการที่จะดิ้นรนไขว่คว้าและพยายามค้นพบซึ่งจุดหมายที่ตั้งไว้

Middlemist & Hittl (1983) ให้คำนิยามว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงปรารถนา ความเต็มใจที่จะกำหนด ชี้นำทักษะและพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

McKenna (1988) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ประกอขึ้นจากภาวะที่เป็นพลังภายในของบุคคล ตัวกระตุ้นและการนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล เนื่องจากเขาพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายหรือต้องการได้รับสิ่งล่อใจ การจูงใจอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลหลายอย่างในขณะเดียวกันผลอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้น ก็เกิดขึ้นมาจากการจูงใจหลายอย่างเช่นกัน

Beach (1970) ให้คำนิยามแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ช่วยคุณให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Daft (1988) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่ให้คุณค่ารักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Hodgetts (1992) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า คือ สิ่งที่ทางจิตวิทยาเรียกว่าแรงขับ ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำให้มุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลนั้น

Aamodt (1995) ให้คำจำกัดความของคำว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ พลังขับเคลื่อนให้พนักงานตั้งใจทำงาน

Plunkett (1995) นิยามแรงจูงใจว่า หมายถึงแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน ซึ่งได้รับอิทธิพล

มาจากการรับรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกันกับการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกบุคคลจะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่างๆ ที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

Spector (1996) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า “สิ่งชักจูงอันหนึ่งนั่นก็คือ สถานการณ์ภายในบุคคลซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมการเคลื่อนไหวแล้วนำไปสู่ การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางอย่างตั้งใจและมุ่งมั่น”

ซาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการ อันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร

สุพิชฌาย์ หาระมี (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเอง

พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน (2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

ชาญเดช วีรกุล (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิดความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะกระทำและคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรได้ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจคือ สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงานเพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประเภทของแรงจูงใจ

การจัดแบ่งประเภทของแรงจูงใจมีวิธีการแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ แรงจูงใจทางสรีระ และ แรงจูงใจทางสังคม

2. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และ แรงจูงใจภายนอก (กานดา คำมาก, 2555) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือ ตามสัญชาตญาณโดยเกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึก แรงจูงใจทางสรีระ เป็นแรงจูงใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้ว ย่อมทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลของร่างกายซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับเมื่อแรงขับลดลงร่างกายก็จะ กลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลังซึ่ง เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะ เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคม ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

2. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเองที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์ และทำด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จ ในการทำกิจกรรมโดยไม่ต้องมีใครมาควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรมซึ่งจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อะไร อยากรู้อะไร อยากรู้อะไร อยากรู้อะไร อยากรู้อะไร อยากรู้อะไร เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเพราะจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่นๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อ ความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรม

อย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงเพื่อให้ได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จากความหมายของแรงจูงใจที่ กล่าวมาแรงจูงใจยังมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจ (ชนิสา อภิมาทนะ, 2556) แบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคลเพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual Differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติเช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิพรรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจคือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่ จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้นๆ เช่น ความหิวความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็น ความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้ จะต้องก่อพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับ ที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจน ทำให้ เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิวกระหายความรู้สึกทางเพศ หรืออหิวาเหงา แรงจูงใจภายใน ร่างกายนั้นแต่ละ คนจะมีไม่เท่ากัน

1.1.2 แรงขับภายนอกร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคม ตัวอย่าง อยากรับสมัชชิกวุฒิสภาอยากเป็นกรรมการตุลาการอยากเป็น กรรมการเลือกตั้งความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกร่างกาย ทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจความต้องการ และแรงกระตุ้นที่ มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มีได้ ทั้ง ทางบวก และทางลบ

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เป็นเจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึง ที่เรียกว่า Sentiment Concerning the Future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจ มากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

มาสโลว์ (1970 อ้างถึงใน ชนิสา อัปมาทะ, 2556) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความต้อการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองของความต้อการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้อการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้อการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้อการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

1.3 ความต้อการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้อการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้อการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้อการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้อการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้อการได้รับการยอมรับ การต้อการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

1.4 ความต้อการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้อการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้อการได้รับความเคารพนับถือ ความต้อการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.5 ความต้อการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้อการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้อการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้อการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้อการของตนเอง เป็นต้น

2. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Clayton Alderfer (1972 อ้างถึงใน อรรถกร รุ่งเรืองพฤกษ์, 2553) ได้ศึกษาแนวคิดของ Maslow และปรับปรุงลำดับความต้อการเสียใหม่ให้เป็นความต้อการ 3 ระดับ

1. ความต้อการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้อการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย เช่น ความต้อการทางด้านปัจจัยสี่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีความต้อการรายได้และสวัสดิการ ซึ่งความต้อการในขั้นนี้เปรียบเทียบกับลำดับความต้อการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของ Maslow

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้า และกับคนในครอบครัว ซึ่งความต้องการในขั้นนี้เปรียบเทียบกับลำดับความต้องการในขั้นที่ 3 ของ Maslow

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะได้รับการยกย่อง มีความเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้า และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งความต้องการในขั้นนี้เปรียบเทียบกับลำดับความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของ Maslow

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคเลินแลนด์ (McClelland's Theory)

McClelland (1961 อ้างถึงใน อนุชา แซ่ฮึง, 2552) ได้สรุปว่า บุคคลมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation : nAff) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตร และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูงพวกพ้อง

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power : nPow) หมายถึง ความต้องการอำนาจ ต้องการที่จะมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ สามารถให้คุณและให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิผล และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากกว่า

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement : nAch) หมายถึง ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน งานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงานจะเกิดความรู้สึกวิตกกังวล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีเหตุผล และใช้วิจรรย์ญาณอย่างรอบคอบ มีภาวะการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ และจะทำงานเพื่องานและทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน บุคคลประเภทนี้จะสนุกกับการแก้ปัญหา และจะทำให้ดีที่สุด ทำให้เขาได้ตำแหน่งที่ดีในองค์กร และมักได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้น และแรงจูงใจที่สำคัญ คือ แรงขับภายในตัวบุคคลนั้น เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และอื่น ๆ นอกจากแรงขับภายในแล้วอาจจะมีแรงขับภายนอกหรือแรงขับทางสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เป็นต้น

ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์หรือจุดหมาย ซึ่งจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความปรารถนานี้มักทำให้บุคคลมีพฤติกรรม เรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ที่จะให้ได้รับการตอบสนอง เช่น หญิงสาวพยายามเรียนรู้วิธีหาทางเอาใจชายหนุ่ม เพื่อให้ชายหนุ่มมาสนใจ เป็นต้น ดังนั้น จะเห็นว่าพฤติกรรมมักจะมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจแทบทั้งสิ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

วรัท พฤษากุลนันท์ (2551) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

ไซมอน (1960 อ้างถึงใน กานดา คำมาก, 2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่า งานใดที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (I - O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

มันทรา ธรรมบุศย์ (2551) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีที่ดี ที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและ เสียพลังงาน ในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงาน อย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสีย พลังงานน้อยที่สุด

สำหรับความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าโดยทั่วไป เมื่อพูดถึงประสิทธิภาพ ก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการวัดประสิทธิภาพ จะวัดตัวบ่งชี้หลายตัว ประกอบด้วย

1. อัตราการได้ผลตอบแทน ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิต
3. อัตราการสูญเสียเปลืองการใช้จ่ายทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิต ที่ได้รับเป็นตัวกำกับแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจจะแสดงค่าของประสิทธิภาพ ในลักษณะของการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไร มีสูงกว่า ต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงว่าประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงค่า ประสิทธิภาพเป็นตัวเลขแต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน เวลาในการ ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าประหยัด ไม่มีการสูญเสียเวลาเกินจำเป็นรวมถึงมีการใช้กลยุทธ์

หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็ว ตรงเวลาและมีคุณภาพ (กันตยา เพิ่มผล, 2551)

Millet (1954) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom & Deci (1999) ได้ทำการศึกษาพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson & Plowman (อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย

หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด
คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น
ต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย
โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้น ได้จากคุณภาพของงานปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่าย
ในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลาทรัพยากร และทุกคนพึงพอใจโดยอาศัย
ทรัพยากร พื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการในบรรดา
ทรัพยากร ทั้งหมดนี้ “คน” นับว่า เป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดไม่ว่ายุคใดสมัยใด
การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจสังคมหรือการเมืองนั้นคนได้เข้าไปมีส่วนร่วม
ของการปฏิบัติงานที่จะ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูด ได้ว่า คนกับงานเป็นสิ่งคู่กัน
ฉะนั้นการปฏิบัติงานใน หน่วยงานไม่ว่า จะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่า เป็นสิ่งสำคัญแต่การที่
จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ย่อมอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น
มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอ ปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษา
และสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน (2550) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละ
บุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจ
ของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงาน
เพื่อองค์กรดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่า ผลปฏิบัติงานของบุคคล
จะอยู่ในระดับสูงไปได้

Katz, Danial และ Kahn (1978) นักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในลักษณะเปิด (Open
System) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกล่าวว่า
ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัด
จากปัจจัยนำเข้าและผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง
ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการ
บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน

ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย นอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้เสนอตัวแบบจำลอง เกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพของ องค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากรเช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตของ องค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกดั่งแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertain)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ 4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

จิตติมา อัครดิพิพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กรก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กรได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้าความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการ บางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์ คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลกคู่แข่งขั้นทางการผลิตการบริการแหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบายวิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์กร ที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์
- 3.2 บุคลิกภาพ
- 3.3 ความต้องการ
- 3.4 ค่านิยม
- 3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
- 3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง
- 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญ เป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคลกระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลผลิตและบริการที่น่าพอใจของหน่วยงานขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

Emerson (อ้างถึงใน ชูดาภา จิงประสิทธิ์, 2555) ได้เสนอหลักการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรและจัดความสูญเสียโดยการยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมง่ายขึ้นและลดความสับสนเปลืองในด้านต่างๆ แนวคิดและทฤษฎีในด้านกระบวนการ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและระบบสารสนเทศ ฝึกอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านการให้บริการแก่นักศึกษาและบุคคลภายนอก การบริการนักเรียนนักศึกษา และบุคคลภายนอกที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ด้วยมิตรไมตรีที่ดี ให้ข้อมูลความรู้และข่าวสารอย่างเที่ยงตรงถูกต้องเสมอ มีความเต็มใจและพร้อมให้บริการแก่นักเรียนนักศึกษารวมถึงบุคคลภายนอกอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง

3. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การเข้าปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด ไม่ลา ไม่ขาด ไม่สาย สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงต้องตามเวลาที่กำหนด

4. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร มีความตระหนักถึงสถานะของตนเอง ว่าท่านนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง รวมถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานให้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พุทธศักราช 2548 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคลเกิดจากการยกฐานะของวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 5 แห่ง คือ วิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือรวมกัน เป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ต่อมามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ปรับเปลี่ยนเป็นศูนย์การบริการ 4 แห่ง ได้แก่ ศูนย์เทเวศร์ ศูนย์โชติเวช ศูนย์พัฒนศึกษา ศูนย์พระนครเหนือ มหาวิทยาลัยคงยึดมั่นในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการแบ่งการเรียนการสอนออกเป็น 9 คณะ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

กานดา คำมาก (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา ตัวแปรที่ศึกษาคือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และพนักงานฝ่ายผลิตในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 216 คน จากบริษัทจำนวนทั้งสิ้น 24 แห่ง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเป็นกลุ่มแล้วจึงเก็บข้อมูลจากทุกบริษัท ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ จากการศึกษา พบว่าแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

อนุชา แซ่ฮั้ง (2552) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์จำนวน 356 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test, F-test, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

ลัดดา พัชรวิภาส (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยแบ่งมิติบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ (Stringer, 2001) ได้แก่ มิติ ด้านโครงสร้างองค์การ มิติด้านมาตรฐานการทำงาน มิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านการให้กำลังใจชื่นชม มิติด้านการให้การสนับสนุน และมิติด้านความผูกพันกับองค์การ และความสัมพันธ์กับความต้องการ 3 ด้านของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของ David McClelland คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการเปลี่ยนแปลงที่ยอมรับ ความต้องการมีอำนาจ ซึ่งความต้องการเหล่านี้ เป็นสิ่งจูงใจให้ พนักงานชั่วคราวทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เกิดเป็นงานที่มีประสิทธิภาพได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ Statistic Package for Social Science: SPSS for Windows โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การวิเคราะห์ความแปรปรวน, การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบขั้นบันได

จุฬารวรรณ กล้วยเครือ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบและแรงจูงใจต่อปัจจัย ค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.71 และแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนมีค่าเท่ากับ 0.24 ข้อสรุป และข้อเสนอแนะของการศึกษาคั้งนี้ จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานมอบหมายภารกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ความชำนาญ พร้อมกับการพัฒนาศักยภาพด้านความรับผิดชอบและแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่บุคลากรของหน่วยงานเพื่อปฏิบัติงานหรือพัฒนางานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

ชุดภา จิงประสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคลของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ในพนักงานสายวิชาการ คือ อาจารย์ชาวไทย และพนักงานฝ่ายสนับสนุน คือ พนักงานปฏิบัติการฝ่ายต่างๆ รวมจำนวนทั้งหมด 244 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test F-Test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.30 มีช่วง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.38 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.03 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.61 เป็นพนักงานสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 68.85 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากที่สุด ให้ความสำคัญในด้าน การให้บริการนักเรียน นักศึกษาและบุคคลภายนอกอยู่ในอันดับรองลงมา และให้ความสำคัญในด้านความรู้ ความสามารถในงานน้อยที่สุด การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การศึกษาอิทธิ

ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เชิงบวกในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรจะเน้นให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานของบุคลากร โดยจะต้องมีแผนในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต และต้องมีการทบทวนในเรื่องค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำหาย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและการยอมรับนับถือ และด้านการมีอำนาจหน้าที่ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่

ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านภูมิ สาระสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลาและด้านวิธีการ อยู่ในระดับมาก มีประสิทธิภาพ ด้านปริมาณและด้านค่าใช้จ่ายในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.5.2 งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาของ Sledge et al.(2008) ที่ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herberg' Two-Factor Theory) เพื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย พบว่าวัฒนธรรมในองค์กรมีบทบาทต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาของ Salman (2014) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของบรรยากาศในการองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานและ ความรับผิดชอบต่อองค์กรในประเทศปากีสถาน พบว่าบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจและความรับผิดชอบในองค์กรของพนักงานในทุกๆ องค์กร นอกจากนั้นเป็นวิเคราะห์ถึงความสำคัญของบรรยากาศในองค์กร, ผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน และระดับของความรับผิดชอบในองค์กร พบว่ามีอิทธิพลโดยตรงต่อ แรงจูงใจในการทำงานและความรับผิดชอบของพนักงานถ้าบรรยากาศขององค์กรเป็นในทางลบ ก็จะส่งผลกระทบต่อในทางลบที่มีต่อแรงจูงใจ และความรับผิดชอบในการทำงาน บรรยากาศในการองค์กรที่เป็นทางบวกจะมีผลให้ทางบวก เช่นกัน

ในการศึกษาของ Nengh (2017) เรื่องอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กร, แรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่มหาวิทยาลัยTurbuka พบว่า ผลกระทบของบรรยากาศในการทำงานและความพึงพอใจของการปฏิบัติงานพนักงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในขณะที่ แรงจูงใจ จะมีผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์กร, แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลอย่างต่อเนื่องและมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในการศึกษาของ DeMichele (1999) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานของผู้ประสานงานในวิทยาลัยระดับกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Stringer (2002) มาปรับใช้ในงานวิจัย โดยใช้องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มาใช้ในการศึกษาบรรยากาศองค์กร และนำทฤษฎีแรงจูงใจความต้องการของมนุษย์ของ David McClelland (1991) ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ และด้านความต้องการอำนาจ มาปรับใช้และตัวแปรตาม ได้นำแนวคิดและทฤษฎี

ในด้านกระบวนการของ Hamington Emerson (1974) มาศึกษาความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมถึงการนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้



บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวนทั้งสิ้น 1,271 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ เดือนสิงหาคม 2560)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ ± 5 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$N = \frac{N}{1 + NE^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

E = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ .05)

แทนค่าสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คำนวณวิธี} \quad N &= \frac{1,271}{1 + 1,271(0.05)^2} \\ &= 304 \text{ คน} \end{aligned}$$

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)

คณะ/หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์เทเวศร์	455	109
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	68	16
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	57	13
สถาบันภาษา	3	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	20	5
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	64	15
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	33	8
สำนักงานอธิการบดี	183	45
สำนักงานตรวจสอบภายใน	7	2
ศูนย์การจัดการความรู้	4	1
สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการสื่อสาร	5	1
ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	4	1
ศูนย์โชติเวช	181	43
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	131	31
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	50	12
ศูนย์พันธิชัยการพระนคร	349	83
คณะบริหารธุรกิจ	168	40
คณะศิลปศาสตร์	121	29
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	59	14
ศูนย์พระนครเหนือ	286	68
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	100	24
คณะวิศวกรรมศาสตร์	186	44
รวมทั้งสิ้น	1,271	304

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ สิงหาคม 2560

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด จำนวน 9 ข้อคำถาม โดยคำถามเป็นแบบปลายปิด มีหลายคำตอบให้เลือก และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งได้คิดโดยพัฒนามาจากการใช้แนวคิดของ Stringer (2002 อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส, 2550) โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร 6 ด้าน มีทั้งหมด 23 ข้อ

2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร	จำนวน 4 ข้อ
2.2 ด้านมาตรฐานการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ
2.3 ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ
2.4 ด้านการสนับสนุน	จำนวน 4 ข้อ
2.5 ด้านการได้รับการยอมรับ	จำนวน 3 ข้อ
2.6 ด้านความยึดมั่นผูกพัน	จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้คิดโดยพัฒนามาจากการใช้ทฤษฎีแรงจูงใจความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ ของ David McClelland (1961 อ้างถึงใน ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557) โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน มีทั้งหมด 14 ข้อ

3.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ	จำนวน 5 ข้อ
3.2 ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์	จำนวน 5 ข้อ
3.3 ด้านความต้องการอำนาจ	จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้คิดและพัฒนามาจากการใช้แนวคิดของ Hamington Emerson (1974 อ้างถึงใน ชูดาภา จึงประสิทธิ์, 2555) โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ 4 ด้าน มีทั้งหมด 14 ข้อ

4.1 ด้านความรู้ความสามารถในงาน	จำนวน 3 ข้อ
4.2 ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก	จำนวน 3 ข้อ
4.3 ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	จำนวน 4 ข้อ
4.4 ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ข้อคำถามที่ใช้มีลักษณะมาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นเกณฑ์ในการวัด โดยลักษณะมาตรวัดในส่วนนี้จะเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดเกณฑ์ การให้คะแนนและเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับคะแนนเฉลี่ยโดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยภายในองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแบบสอบถามได้กำหนดไว้ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดไว้ใน การวิจัย โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

2. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำวิจัย ทำการตรวจ วิเคราะห์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อ 2 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา และวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงสิริ วิชิรานนท์
2. ดร.อมร ฤงสูววรรณ
3. ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.3.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) หรือหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ระหว่างแบบทดสอบกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา โดยพิจารณาเป็นรายข้อ และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ คำนวณได้จากสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	คือ	เป็นค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามข้อนั้นไว้ใช้ได้ แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุง โดยมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
ค่าให้คะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

ผลจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงหรือหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม บรรยายการองค์กร ส่วนใหญ่ได้คะแนน 0.67 - 1.00 คะแนน สามารถใช้สอบถามได้ แต่มี 4 ข้อ ที่ได้คะแนน 0.33 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามนั้นออก ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ส่วนใหญ่ได้คะแนน 1.00 คะแนน และอีก 1 ข้อได้คะแนน 0.67 สามารถนำไปใช้สอบถามได้ และส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนน 1.00 คะแนน ซึ่งผ่านเกณฑ์การตรวจสอบสามารถนำไปใช้สอบถามได้ (แสดงตารางในภาคผนวก)

3.3.2 การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (สรชัย พิศาลบุตรและคณะ, 2553) คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \alpha_k = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k = จำนวนของแบบสอบถาม
 S_i^2 = ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถาม
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูงและค่อนข้างสูง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 0.5 หรือ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ปานกลางหรือมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างน้อยหรือน้อยตามลำดับ (ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย, 2546) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3.2 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น
ด้านโครงสร้างองค์กร	.954
ด้านมาตรฐานการทำงาน	.954
ด้านความรับผิดชอบ	.951
ด้านการสนับสนุน	.954
ด้านการได้รับการยอมรับ	.951
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	.947

ตาราง 3.3 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น
ด้านความต้องการความสำเร็จ	.948
ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์	.947
ด้านความต้องการอำนาจ	.952

ตาราง 3.4 แสดงการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น
ด้านความรู้ความสามารถในงาน	.950
ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก	.949
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	.949
ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	.956

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละประเด็น และค่าความเชื่อมั่นของทุกตัวแปรไม่ต่ำกว่า 0.70 ตามเกณฑ์ (สรชัย พิศาลบุตรและคณะ, 2553) นอกจากนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นยังได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว จึงสรุปว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 304 ชุด ได้รับกลับคืน 299 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.35

3.4.2 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามลักษณะข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

3.5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลบรรยายภาคของค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายเกี่ยวกับบรรยายภาคของค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.5.3 สถิติอนุมานในการทดสอบสมมติฐานเพื่อการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้

1. การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยายภาคของค์กร แรงจูงใจในการทำงาน กับความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2. การทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร หรือระหว่างข้อมูล 2 ชุด อยู่ในมาตราอันดับภาคหรือมาตราอัตราส่วน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (กัลยา วาณิชย์บัญชา และฐิตา วาณิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้

1. ประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบได้โดยการดูกราฟ หรือวิธีการทางสถิติ โดยการใช้ Kolmogorov-Smirnov Test ในกรณีที่ไม่ทราบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของประชากรจะใช้ค่าเฉลี่ย และความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแทน หรือใช้ Shapiro-Wilk Test ในกรณีที่ทราบหรือไม่ทราบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของประชากรก็ได้ แต่กลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดไม่เกิน 50 เป็นต้น

2. ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง (Linearity) ตรวจสอบได้โดยใช้วิธีการทางสถิติ เช่น ดูจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R_{xy}

3. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีความคงที่ทุกค่าการสังเกต (Homoscedasticity) ตรวจสอบได้โดยการดูจากกราฟ หรือใช้วิธีการทางสถิติ เช่น Non-constant Variance Score Test หรือ The Spearman rank-correlation test หรือ The Goldfeld and Quadrant test หรือ White's test

4. ตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ต้องอยู่ในระดับอันดับภาคขั้นขึ้นไปและไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (ไม่ควรเกิน 0.8) สถิติที่ใช้ในการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา และฐิตา วาณิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความสัมพันธ์เชิงความหมาย
1.00	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
มากกว่า 0.90 ถึง 0.99	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 ถึง 0.90	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.30 ถึง 0.69	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
น้อยกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
t	แทน	ค่าการแจกแจงที
F	แทน	ค่าการแจกแจงเอฟ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ผลรวมของข้อมูลยกกำลังสอง
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
Exp(B)	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

4.2.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์กร 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านมาตรฐานการทำงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านการได้รับการยอมรับ 6) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ 2) ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ 3) ด้านความต้องการอำนาจ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความสามารถในงาน 2) ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก 3) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 4) ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4.2.7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4.2.8 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ (n = 299)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	84	28.10
หญิง	215	71.90
รวม	299	100

จากตาราง 4.1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 และเพศชาย 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10

ตาราง 4.2 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ (n = 299)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	17	5.70
25 - 35 ปี	139	46.50
36 - 45 ปี	88	29.40
46 - 55 ปี	41	13.70
มากกว่า 55 ปี	14	4.70
รวม	299	100

จากตาราง 4.2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 มีอายุอยู่ระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ (n = 299)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	168	56.20
สมรส	120	40.10
หม้าย / หย่า / แยก	11	3.70
รวม	299	100

จากตาราง 4.3 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 299)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	5.40
ปริญญาตรี	189	63.20
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	94	31.40
รวม	299	100

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมาคือปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับเงินเดือน (n = 299)

ระดับเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	24	8.03
15,000 - 21,000 บาท	105	35.12
21,001 - 27,000 บาท	90	30.10
27,001 - 33,000 บาท	46	15.38
33,001 - 39,000 บาท	19	6.35
สูงกว่า 39,000 บาท	15	5.02
รวม	299	100

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 21,000 บาท มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.12 รองลงมาคือระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 21,001 - 27,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 27,001 - 33,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.03 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 33,001 - 39,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.35 และเงินเดือนมากกว่า 39,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.02 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน(n=299)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	92	30.80
5 - 10 ปี	114	38.10
11 - 15 ปี	39	13.00
มากกว่า 15 ปี	54	18.10
รวม	299	100

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 - 11 ปี มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาคือมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทของบุคลากร (n = 299)

ประเภทของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	45	15.10
พนักงานมหาวิทยาลัย	148	49.50
พนักงานราชการ	13	4.30
ลูกจ้างประจำ	12	4.00
ลูกจ้างชั่วคราว	81	27.10
รวม	299	100

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 พนักงานราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน (n=299)

สายการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	55	18.40
สายสนับสนุน	244	81.60
รวม	299	100

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสายการสนับสนุนมากที่สุด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 81.60 รองลงมา คือ สายวิชาการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (n = 299)

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ศูนย์เทเวศร์	108	36.10
ศูนย์โชติเวช	43	14.40
ศูนย์พัฒนชยการพระนคร	81	27.10
ศูนย์พระนครเหนือ	67	22.40
รวม	299	100

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สังกัดศูนย์เทเวศร์มากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมา เป็นศูนย์พัฒนชยการพระนคร จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ศูนย์พระนครเหนือ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 และศูนย์โชติเวช จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์กร

ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์กร จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านมาตรฐานการทำงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านการได้รับการยอมรับ 6) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม (n = 299)

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1) ด้านโครงสร้างองค์กร	3.83	0.645	ระดับมาก	2
2) ด้านมาตรฐานการทำงาน	3.64	0.728	ระดับมาก	6
3) ด้านความรับผิดชอบ	3.79	0.650	ระดับมาก	3
4) ด้านการสนับสนุน	3.71	0.630	ระดับมาก	4
5) ด้านการได้รับการยอมรับ	3.69	0.736	ระดับมาก	5
6) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	3.88	0.688	ระดับมาก	1
ภาพรวม	3.76	0.557	ระดับมาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.557) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.688) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.645) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.650) ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.630) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.736) และด้านมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.728) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านโครงสร้างองค์กร (n=299)

ด้านโครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. องค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายอย่างชัดเจน	3.90	0.756	ระดับมาก	1
2. องค์กรมีการกำหนดลักษณะโครงสร้าง การบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	3.83	0.763	ระดับมาก	3
3. องค์กรมีการระบุ บทบาท หน้าที่ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.76	0.42	ระดับมาก	4
4. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	3.84	0.736	ระดับมาก	2
ภาพรวม	3.83	0.645	ระดับมาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.645) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ องค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.756) ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.736) องค์กรมีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.763) และองค์กรมีการระบุ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.742) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านมาตรฐานการทำงาน (n= 299)

ด้านมาตรฐานการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.71	0.754	ระดับมาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	3.64	0.812	ระดับมาก	2
3. ภาวะเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงานช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน	3.61	0.865	ระดับมาก	3
4. ผู้บังคับบัญชามักจะให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	3.61	0.862	ระดับมาก	4
ภาพรวม	3.64	0.728	ระดับมาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.728) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.754) ผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.812) ภาวะเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.865) และผู้บังคับบัญชามักจะให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.862) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรับผิดชอบ (n= 299)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมายได้เอง	3.81	0.769	ระดับมาก	3
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีปริมาณพอดี	3.74	0.806	ระดับมาก	5
3. ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.752	ระดับมาก	1
4. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.795	ระดับมาก	2
5. ผู้บังคับบัญชามักจะขอความเห็นจากท่านในเรื่องที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.75	0.855	ระดับมาก	4
ภาพรวม	3.79	0.650	ระดับมาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.650) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.752) ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.795) ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมายได้เอง (\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.769) ผู้บังคับบัญชามักจะขอความเห็นจากท่านในเรื่องที่ท่านรับผิดชอบอยู่ (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.855) และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีปริมาณพอดี (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.806) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการสนับสนุน (n= 299)

ด้านการสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.85	0.876	ระดับมาก	2
2. การปฏิบัติงานในองค์กรมีลักษณะ “ต่างคน ต่างทำ”	3.35	1.001	ระดับปานกลาง	4
3. องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3.74	0.782	ระดับมาก	3
4. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา	3.93	0.767	ระดับมาก	1
ภาพรวม	3.71	0.630	ระดับมาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.630) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.767) ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.876) องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.782) และการปฏิบัติงานในองค์กรมีลักษณะ “ต่างคน ต่างทำ” ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.001) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการได้รับการยอมรับ (n= 299)

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชมอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.58	0.895	ระดับมาก	3
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน	3.76	0.770	ระดับมาก	1
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.794	ระดับมาก	2
ภาพรวม	3.69	0.736	ระดับมาก	

จากตาราง 4.15 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.736) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.770) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.794) และผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชมอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.895) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความยึดมั่นผูกพัน (n= 299)

ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน ในหน่วยงานนี้	3.85	0.771	ระดับมาก	2
2. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่บอกใครๆ ว่าทำงานในองค์กรนี้	3.81	0.811	ระดับมาก	3
3. ท่านตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้ เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	4.01	0.721	ระดับมาก	1
ภาพรวม	3.88	0.688	ระดับมาก	

จากตาราง 4.16 พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 0.688) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.721) ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.771) และท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่บอกใครๆ ว่าทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.811) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ 2) ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ 3) ด้านความต้องการอำนาจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม (n = 299)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1) ด้านความต้องการความสำเร็จ	3.97	0.600	ระดับมาก	1
2) ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์	3.95	0.673	ระดับมาก	2
3) ด้านความต้องการอำนาจ	3.62	0.703	ระดับมาก	3
ภาพรวม	3.85	0.553	ระดับมาก	

จากตาราง 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.553) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.600) ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.673) และด้านความต้องการอำนาจ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.703) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความต้องการความสำเร็จ (n= 299)

ความต้องการความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านมักจะมีเป้าหมายในการทำงาน อยู่เสมอ	4.00	0.688	ระดับมาก	2
2. ท่านชอบทำงานที่ทำทหายความสามารถ	3.96	0.699	ระดับมาก	3
3. ท่านมั่นใจในตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับ ปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	3.95	0.715	ระดับมาก	4
4. ท่านเป็นคนทำงานที่ละเอียดรอบคอบ ทุ่มเทเพื่อให้ผลงานออกมาดี	3.91	0.695	ระดับมาก	5
6. ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงานได้ อย่างทันตามเวลา	4.04	0.727	ระดับมาก	1
ภาพรวม	3.97	0.600	ระดับมาก	

จากตาราง 4.18 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านความต้องการความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.600) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงานได้ อย่างทันตามเวลา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.727) ท่านมักจะมีเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.688) ท่านชอบทำงานที่ทำทหายความสามารถ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.699) ท่านมั่นใจในตนเองเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.715) และท่านเป็นคนทำงานที่ละเอียดรอบคอบ ทุ่มเทเพื่อให้ผลงานออกมาดี ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.695) ตามลำดับ

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ (n= 299)

ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. หากเพื่อนร่วมงานมีงานยุ่ง ท่านจะเข้าไปช่วยเสมอ	3.93	0.736	ระดับมาก	4
2. ท่านมักใส่ใจในความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.92	0.776	ระดับมาก	5
3. ท่านยินดีรับเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อน ๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.99	0.779	ระดับมาก	1
4. ท่านจะรู้สึกภูมิใจหากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.766	ระดับมาก	2
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นในองค์กรเสมอ	3.94	0.760	ระดับมาก	3
ภาพรวม	3.95	0.673	ระดับมาก	

จากตาราง 4.19 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.673) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านยินดีรับเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อน ๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.779) ท่านจะรู้สึกภูมิใจหากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.766) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นในองค์กรเสมอ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.760) หากเพื่อนร่วมงานมีงานยุ่ง ท่านจะเข้าไปช่วยเสมอ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.736) และท่านมักใส่ใจในความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.776) ตามลำดับ

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความต้องการอำนาจ (n = 299)

ด้านความต้องการอำนาจ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านต้องการทำงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชาในสายงานของตนเอง	3.63	0.806	ระดับมาก	3
2. ท่านต้องการงานที่ให้สาธารณชนยอมรับและสนใจตนเอง	3.65	0.786	ระดับมาก	1
3. ท่านสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้ายตามตนเองได้	3.65	0.769	ระดับมาก	2
4. ท่านต้องการเป็นผู้นำในการทำงานสำคัญต่างๆ	3.57	0.826	ระดับมาก	4
ภาพรวม	3.62	0.703	ระดับมาก	

จากตาราง 4.20 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านความต้องการอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.703) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านต้องการงานที่ให้สาธารณชนยอมรับ และสนใจตนเอง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.786) ท่านสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้ายตามตนเองได้ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.769) ท่านต้องการงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชาในสายงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.806) และท่านต้องการเป็นผู้นำในการทำงานสำคัญต่างๆ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.806) ตามลำดับ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย
 1) ด้านความรู้ความสามารถในงาน 2) ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก
 3) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 4) ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร
 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม (n = 299)

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1) ด้านความรู้ความสามารถในงาน	3.88	0.612	ระดับมาก	4
2) ด้านการให้บริการนักศึกษา และบุคคลภายนอก	4.06	0.718	ระดับมาก	2
3) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.03	0.693	ระดับมาก	3
4) ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ ส่วนรวมขององค์กร	4.11	0.608	ระดับมาก	1
ภาพรวม	4.02	0.579	ระดับมาก	

จากตาราง 4.21 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.579) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.608) ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.718) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.693) และด้านความรู้ความสามารถในงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.612) ตามลำดับ

ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรู้ความสามารถในงาน (n=299)

ด้านความรู้ความสามารถในงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	3.98	0.673	ระดับมาก	1
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามสายงาน ที่ปฏิบัติ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล	3.80	0.736	ระดับมาก	3
3. ท่านสนใจศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น	3.88	0.743	ระดับมาก	2
ภาพรวม	4.02	0.579	ระดับมาก	

จากตาราง 4.22 พบว่า ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.579) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ จากมากไปน้อยดังนี้ ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.673) ท่านสนใจศึกษานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.743) และท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.736) ตามลำดับ

ตาราง 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการให้บริการนักศึกษา
และบุคคลภายนอก (n=299)

ด้านการให้บริการนักศึกษา และบุคคลภายนอก	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านให้บริการนักศึกษาและ บุคคลภายนอกด้วยมิตรไมตรีที่ดี	4.10	0.746	ระดับมาก	1
2. ท่านให้ข้อมูลข่าวสารกับนักศึกษา และบุคคลภายนอกอย่างถูกต้อง	4.01	0.771	ระดับมาก	3
3. ท่านมีความเต็มใจและพร้อมบริการ แก่นักศึกษา และบุคคลภายนอก อย่างเต็มที่	4.09	0.789	ระดับมาก	2
ภาพรวม	4.06	0.718	ระดับมาก	

จากตาราง 4.23 พบว่า ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการ
นักศึกษาและบุคคลภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.718)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้
ท่านให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอกด้วยมิตรไมตรีที่ดี ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.746)
ท่านมีความเต็มใจและพร้อมบริการแก่นักศึกษา และบุคคลภายนอกอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.09$,
S.D. = 0.789) และท่านให้ข้อมูลข่าวสารกับนักศึกษาและบุคคลภายนอกอย่างถูกต้อง
($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.771) ตามลำดับ

ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม
(n=299)

ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านมีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าท่านนั้น เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง	3.99	0.742	ระดับมาก	4
2. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.726	ระดับมาก	3
3. ท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง	4.13	0.800	ระดับมาก	1
4. ท่านอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร	4.03	0.823	ระดับมาก	2
ภาพรวม	4.03	0.693	ระดับมาก	

จากตาราง 4.24 พบว่า ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.693) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ เพื่อตนเองและพวกพ้อง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.800) ท่านอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.823) ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.726) และท่านมีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าท่านนั้น เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.742) ตามลำดับ

ตาราง 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (n=299)

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงทุกครั้ง	4.10	0.614	ระดับมาก	3
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง	4.08	0.670	ระดับมาก	4
3. ท่านเข้าและออกทำงานตามเวลาที่กำหนด	4.13	0.734	ระดับมาก	2
4. ท่านไม่เคยละทิ้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.17	0.817	ระดับมาก	1
ภาพรวม	4.11	0.608	ระดับมาก	

จากตาราง 4.25 พบว่า ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.608) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านไม่เคยละทิ้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.817) ท่านเข้าและออกทำงานตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.734) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.614) และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.670) ตามลำดับ

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตาราง 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรทั้งรายด้านและโดยรวมกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n = 299)

บรรยากาศองค์กร	ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์	อันดับ
	R	Sig.		
1) ด้านโครงสร้างองค์กร	0.467	0.000*	ปานกลาง	5
2) ด้านมาตรฐานการทำงาน	0.385	0.000*	ปานกลาง	6
3) ด้านความรับผิดชอบ	0.486	0.000*	ปานกลาง	3
4) ด้านการสนับสนุน	0.480	0.000*	ปานกลาง	4
5) ด้านการได้รับการยอมรับ	0.529	0.000*	ปานกลาง	2
6) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	0.576	0.000*	ปานกลาง	1
ภาพรวม	0.594	0.000*	ปานกลาง	

*ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านมาตรฐานการทำงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านการได้รับการยอมรับ 6) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.594$, $p = 0.000$) หมายถึง เมื่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีค่าสูงขึ้น ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้นด้วย

เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ($r = 0.576$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($r = 0.529$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.486$) ด้านการสนับสนุน ($r = 0.480$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($r = 0.467$) ด้านมาตรฐานการทำงาน ($r = 0.385$)

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตาราง 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n=299)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์	อันดับ
	R	Sig.		
1) ความต้องการความสำเร็จ	0.721	0.000*	สูง	1
2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์	0.646	0.000*	ปานกลาง	2
3) ความต้องการอำนาจ	0.462	0.000*	ปานกลาง	3
ภาพรวม	0.718	0.000*	สูง	

*ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 3 ประกอบด้วย ด้าน 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ 2) ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ 3) ด้านความต้องการอำนาจ ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า บรรยาการศาสตร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.594$, $p = 0.000$) หมายถึง เมื่อแรงจูงใจในการทำงานมีค่าสูงขึ้นจะส่งผลให้ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ ($r = 0.721$) และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ ($r = 0.646$) และด้านความต้องการอำนาจ ($r = 0.462$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2.7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การวิเคราะห์หาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรและความหมายไว้ ดังนี้

ตัวแปรตาม ได้แก่

Y = ระดับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

X_1 = ด้านโครงสร้างองค์กร,

X_2 = ด้านมาตรฐานการทำงาน,

X_3 = ด้านความรับผิดชอบ,

X_4 = ด้านการสนับสนุน,

X_5 = ด้านการได้รับการยอมรับ,

X_6 = ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอย ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเอง เพราะจะทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยขาดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงได้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 21 คู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ 0.385 ถึง 0.744 ดังรายละเอียดในตาราง 4.28

ตาราง 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y
X_1	0.744*	0.573*	0.592*	0.546*	0.528*	0.467*
X_2	1	0.655*	0.601*	0.603*	0.547*	0.385*
X_3		1	0.628*	0.619*	0.615*	0.486*
X_4			1	0.659*	0.589*	0.480*
X_5				1	0.591*	0.529*
X_6					1	0.576*

*ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้เกณฑ์ แบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ น้อยกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์กันต่ำ 0.30 - 0.69 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง 0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันสูง มากกว่า 0.90 - 0.99 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก 1.00 มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ซึ่งการที่จะนำตัวแปรเข้าไปวิเคราะห์ในขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยได้นั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.8 จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูงถึงปานกลาง (0.385 ถึง 0.744) ดังนั้นตัวแปรทุกตัวสามารถนำไปวิเคราะห์ขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยได้ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.8 (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

ตาราง 4.29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	S.E. (Beta)	t	Sig.	Multicollinearity	
					Tolerance	VIF
Constant	1.643	.176	- 9.353	.000	-	-
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (X_6)	.318	.049	.378	6.429	.000	.579 1.728
ด้านการได้รับการยอมรับ (X_5)	.216	.048	.274	4.479	.000	.533 1.877
ด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)	.218	.062	.243	3.521	.000	.420 2.380
ด้านมาตรฐานการทำงาน (X_2)	-.134	.057	-.168	-2.327	.021	.383 2.612

R = .642, $R^2 = .412$, Adj $R^2 = .404$, Durbin-Watson = 1.376, F = 51.474, p-value = .000

สมการที่ได้สามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 41.2 ($R^2 = .412$)

จากตาราง 4.29 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .412 หมายความว่า ปัจจัยในการศึกษาทั้งหมดสามารถพยากรณ์ความผันแปรของความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 41.2

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีค่า Tolerance เท่ากับ .579 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.728 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่า Tolerance เท่ากับ .533 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.877 ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่า Tolerance เท่ากับ .420 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 2.380 ด้านมาตรฐานการทำงาน มีค่า Tolerance เท่ากับ .383 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 2.612 แสดงให้เห็นว่าความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า 0.2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (สุวชัย พิทักษ์ทิม และประสพชัย พสุนนท์, 2557)

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายระหว่างบรรยากาศองค์กร ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านมาตรฐานการทำงาน กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์กรโดยรวม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความยืดหยุ่นผูกพันปัจจัยมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta = .378, p = .000$) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับ ($\beta = .274, p = .000$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\beta = .243, p = .000$) และด้านมาตรฐานการทำงาน ($\beta = -.168, p = .000$)

จากผลการวิเคราะห์นำไปสู่การกำหนดสมการความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมได้ $= 1.643 + .318$ (ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน) $+ .216$ (ด้านการได้รับการยอมรับ) $+ .218$ (ด้านโครงสร้างองค์กร) $- .134$ (ด้านมาตรฐานการทำงาน) โดยสมการที่ได้สามารถทำนายการความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 41.2 ($R^2 = .412$)

4.2.8 ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นโดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 3 ตัว ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรและความหมายไว้ ดังนี้

ตัวแปรตาม ได้แก่

Y = ระดับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

X_1 = ด้านความต้องการความสำเร็จ

X_2 = ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์

X_3 = ด้านความต้องการอำนาจ

ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอย ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเอง เพราะจะทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยขาดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงได้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 9 คู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ 0.462 ถึง 0.876 ดังรายละเอียดในตาราง 4.30

ตาราง 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	Y
X_1	0.657*	0.471*	0.827*	0.721*
X_2	1	0.550*	0.876*	0.646*
X_3		1	0.817*	0.462*

*ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้เกณฑ์ แบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ น้อยกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์กันต่ำ 0.30 - 0.69 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง 0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันสูง มากกว่า 0.90 - 0.99 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก 1.00 มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ซึ่งการที่จะนำตัวแปรเข้าไป

วิเคราะห์ในขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยได้นั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ควรจะมีค่าน้อยกว่า 0.8 จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูงถึงปานกลาง (0.462 ถึง 0.876) ดังนั้นตัวแปรทุกตัวสามารถนำไปวิเคราะห์ขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยได้ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.8 (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

ตาราง 4.31 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	S.E. (Beta)	t	Sig.	Multicollinearity		
					Tolerance	VIF	
Constant	.998	.154	-	6.486	.000	-	-
ด้านความต้องการความสำเร็จ (X ₆)	.503	.049	.522	10.345	.000	.568	1.760
ด้านความต้องการอำนาจ (X ₅)	.261	.043	.304	6.019	.000	.568	1.760

R = .757, R² = .572, Adj R² = .569, Durbin-Watson = 1.884, F = 198.088, p-value = .000

สมการที่ได้สามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 57.2 (R² = .572)

จากตาราง 5 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) เท่ากับ .572 หมายความว่า ปัจจัยในการศึกษาทั้งหมดสามารถพยากรณ์ความผันแปรของความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 57.2

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่า Tolerance เท่ากับ .568 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.760 ด้านความต้องการอำนาจ มีค่า Tolerance เท่ากับ .568 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.760 แสดงให้เห็นว่าความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการอำนาจไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า 0.2

และค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (สุวชัย พิทักษ์ทิม และประสพชัย พสุนนท์, 2557)

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการการทำนายระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการความสำเร็จ 2) ด้านความต้องการอำนาจ กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์บรรยากาศของคณาจารย์โดยรวม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความต้องการความสำเร็จปัจจัยมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta = .522, p = .000$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอำนาจ ($\beta = .304, p = .000$)

จากผลการวิเคราะห์นำไปสู่การกำหนดสมการความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมได้ $= .998 + .503$ (ด้านความต้องการความสำเร็จ) $+ .261$ (ด้านความต้องการอำนาจ) โดยสมการที่ได้สามารถทำนายการความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 57.2 ($R^2 = .572$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อิทธิพลของบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรเกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คน ส่วนใหญ่เป็น (1) เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.90 (2) อายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.50 (3) มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.20 (4) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.20 (5) ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 21,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.10 (6) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 (7) ประเภทของบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.50 (8) เป็นสายการสนับสนุนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.10 และ (9) สังกัดศูนย์เทเวศร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.10

5.1.2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์กร พบว่า ภาพรวมของการรับรู้บรรยากาศองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุน

อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก และด้านมาตรฐานการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.3 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก

5.1.4 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมของควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ความสามารถในงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้งรายด้านและภาพรวม พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายถึง เมื่อคะแนนบรรยากาศขององค์กรมีค่าสูงขึ้นจะส่งผลให้ควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้งรายด้าน และภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายถึง เมื่อคะแนนบรรยากาศขององค์กรมีค่าสูงขึ้นจะส่งผลให้ควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ และบรรยากาศขององค์กร ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ และด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า บรรยากาศองค์กร คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน สามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 41.2 ($R^2 = 0.412$) โดยด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโครงสร้างองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวก ส่วนด้านมาตรฐานการทำงาน มีอิทธิพลทางลบต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.8 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ สามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 57.2 ($R^2 = 0.572$)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้พบประเด็นที่ควรแก่การอภิปรายดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัย บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า บรรยากาศองค์กรจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากโครงการสร้างการบริหารงาน นโยบายในการทำงานขององค์กรมีรูปแบบที่ชัดเจน สนับสนุนให้การทำงานเป็นไปได้อย่างสะดวก ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ด้านมาตรฐานการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจมีสาเหตุมาจากการที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ถึงกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน

ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ หรือปฏิบัติได้ไม่ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาขาดการดูแลเอาใจใส่ไม่ติดตามงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผลงานที่ปรากฏไม่สมบูรณ์ มีข้อผิดพลาดที่ต้องแก้ไข ซึ่งอาจกระทบไปหลายส่วนงาน และสุดท้ายย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมของมหาวิทยาลัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง (2559) ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบและด้านการจัดการความขัดแย้ง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี บุญเยี่ยม (2558) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขละ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2 ผลการศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ และด้านต้องการอำนาจ ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการทำงานในองค์กรเป็นการทำงานในลักษณะทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญ องค์กรที่บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเชื่อเพื่อแก่กัน ทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุข ย่อมส่งผลให้งานที่ได้ออกมามีคุณภาพมากกว่า ในขณะที่ด้านต้องการอำนาจ อาจเป็นผลมาจาก บุคคลย่อมมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น มีอำนาจมากขึ้น ซึ่งสิ่งที่จะส่งผลให้บุคคลมีความก้าวหน้าได้คือผลงานที่มีประสิทธิภาพมากเพียงพอที่จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาไปจนถึงเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ยิ่งบุคคลมีความต้องการอำนาจ ต้องการประสบความสำเร็จสูงมากเท่าใด ย่อมต้องพยายามสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งท้ายที่สุดตัวแปรทั้งสองตัวก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา คำมาก (2555) พบว่า แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ มีดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน หากพิจารณารายด้าน ด้านมาตรฐานการทำงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่ำที่สุด และส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัย ควรกระตุ้นและเน้นย้ำให้บุคลากรได้รับรู้ รับทราบ ถึงมาตรฐานการทำงานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงนำมาตรฐานการทำงานเป็นข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยอาจทำเป็นเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เป็นรายข้อ โดยอ้างอิงจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ กพ. วัดเป็นระดับขั้น ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยจะต้องถือปฏิบัติอย่างจริงจัง วัดผลตามผลงานที่แท้จริง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยอยู่ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดได้มากที่สุด เพื่อให้มาตรฐานการทำงานสูงขึ้น และส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว บุคลากรสนใจศึกษานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นเพื่อเป็นการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรมีแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ โดยจัดโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น ศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำเทคโนโลยีหรือ ความรู้กลับมาพัฒนาองค์กร หรืออาจจัดการฝึกอบรมภายในองค์กรเอง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างกันและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านผู้นำ ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี รวมถึงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กฤษตินันท์ เงามาม. (2551). **บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวัดศรีสุदारาม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กันตยา เพิ่มผล. (2551). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : ศิริการพิมพ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา (2558). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามลดา.
- กานดา คำมาก. (2555). **“แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา”**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). **“แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ”**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เกียรติศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จิตติมา อัครดิพิพงษ์. (2556). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)**. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จุฬารวรรณ กล้ายเครือ. (2554). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม**. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). **แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**. สืบค้นจาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html.
- ชนิสรา อัมมาทะ. (2556). **ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2**. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชาญเดช วีรกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาติวี เหล่าเลิศรัตน. (2553). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย**. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูดามา จิ่งประสิทธิ์. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ชวลีพร เพ็ชรศรี. (2556). **คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร်โปรเกรสชิป.
- ฐาปณี บุญยเกียรติ. (2559). **การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทศพร ทองเกียรติ. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ)**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทินกร คลังจินดา. (2557). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. นนทบุรี : เอส.อาร์. ฟรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ธิดิ ธิดิเสวี. (2557). **อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พรรณิภา ม่วงคราม. (2550). **มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น). ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐ์. (2559). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]**. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 4(1), 531-536.
- มณฑรา ธรรมบุศย์. (2551). **การเรียนรู้ ทักษะชีวิต**. สืบค้นจาก [http://www.Chandra.ac.th/teacher/All/mdra/date/pdf/Life-skill 1 L . pdf](http://www.Chandra.ac.th/teacher/All/mdra/date/pdf/Life-skill%201%20L.pdf)
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์จำกัด.
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะชีพหลาย จำกัด**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ลักขณา สุวรรณรอด. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ลัดดา พัชรวิภาส (2550). **บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพัฒนากิจการมนุษย์และองค์กร). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรงค์ เพลิดพริ้ง. (2557). **บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.

- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2546). **เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์**.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริลักษณ์ ถิตย์รัศมี และวันทนีย์ เดชารัตนชาติ.(2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร**. วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สรชัย พิศาลบุตรและคณะ. (2553). **การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม**.
กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สุพิชฌาย์ หาระมี. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุวัชช พัทธ์เกษิม และประสพชัย พสุนนท์. (2557) **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**.วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human resource management**.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนุชา แซ่เอ็ง (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อรรถกร รุ่งเรืองพฤกษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารภายในองค์การกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน**. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Aamodt, M.G. (1995). **Applied Industrial / Organization Psychology**. 2nd ed. California : Brook/Cole Publishing Co.

- Aldag, R. J. and Brief, A. P. (1981). **Managing Organizational Behavior**. New York : West Publishing Company.
- Beach, D.S. (1970). **Personnel Management People at Work**. New York : McGraw-Hill BookCompany.
- Brown, W. & Moberg, D. (1980). **Organizational theory and management : A macro approach**. New York: Weley & Son.
- Daft, R.L. (1988). **Management**. Chicago: The Dryden Press.
- Dessler, G. (1976). **Organization and Management : A Contingency Approach**. New York : Prentice-Hall.
- Forehand, D.A. (1964). "Environmental Variation in Studies of Organization Behavior". *Psychological Bulletin*. 6(2):162.
- French, W. (1986). **Human Resource Management**. Boston: Houghton Mifile Company.
- Gibson, J. (2000). **Organizations, Behavior, Structure, Processes (9th ed.)**. New York : Mc Graw - Hill.
- Haimann, T., Scott, W.G. & Connor, P.E. (1985). **Management**. 5thed. Boston: Houghton.
- Halpin, A.W. & Croft, D.B. 1966. **The organizational climate of school**. Chicago: University of chicaco.
- Harris, M.D. & Desimon L.R. (1994). **Human Resource Development**. Florida : The Dryden Press.
- Hodgetts, R.M. (1992). **Modern Human Relation at Work**. 5th ed. Orlando : The Dryden Press.
- Kelly, J. (1980). **Organizagonal Behavior**. Irwin, IL : McGraw-Hill.
- Knowles, M.S. (1974). "Human Resources Development in OD". *Public Administration Review*. 34 (March - April) : 239 - 245.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). **Motivation and organization climate**. Boston : Division of research Harvard University Graduate School of Business Administration.
- McKenna, E.F. (1988). **Psychology in Bussiness : Theory and Applications**. 2sd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Ltd.

- Middlemist, R.D. & Hitl, M.A. (1983). **Organization Behavior : Applied Concepts**. Chicaco: Science Research Associates.
- Millet, John D. (1954). **Management in the Public Service**. New York : McGraw Hill Book Company.
- Plunkett, W. R. (1995). **Supervision: Diversity and Teams in the Workplace**. (8th ed.). New Jersey: Prentice - Hill Inc.
- Salmam, S. (2014). **Effect of Organizational Climate on Employee Motivation and Organizational Commitment in Pakistan**. Seminar in Economie Policy.
- Schneider, B. (1977). **Management: A contingency approach**. New York: McGraw Hill.
- Schneider, D. J. (1973). **Implicit personality theory: A review**. *Psychological Bulletin*, 79(5), 294-309.
- Sledge, S., Miles, A.K., Coppage, S. (2008). **What Role Does Culture Play? A look at Motivation and Job Satisfaction among Hotel Workers in Brazil**. *International Journal of Human Resource Management*. 2008, vol.9, S. 1667 – 1682
- Spector, P.E. (1996). **Industrial and Organizational Psychology : Research and practice**. New York: John Wiley & son, Inc.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw Hill Book Company.
- Stringer, R.A. (2002). **Leadership and organizational climate : The cloud chamber effect**. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Sunarsih, N. (2017). **Influence of Organization Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance**. Faculty of Econmics, Universitas Terbuka. Review of integrative Business and Economics Research, Vol.6, Supplementary Issue1.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1999). **Management and motivation**. New York: Penguin Book.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

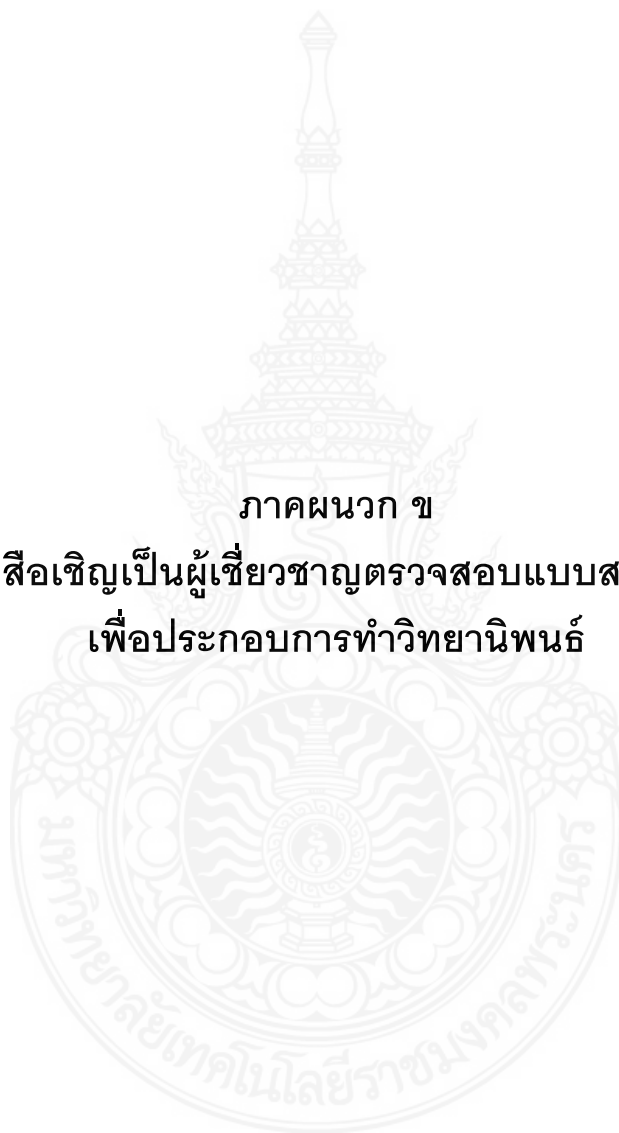


รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทองสิริ วิชิรานนท์
2. ดร.อมร ฤงสูวรรณ
3. ดร.คุณากร ทาวะรัมย์



ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๓๕๙

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงศิริ วิชิรานนท์

ด้วย นางสาวสุรีวัลย์ ใจงาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๑๑-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ชัยเสกข์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๓๕๙

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อมร ฤงสูรณ

ด้วย นางสาวสุรีวัลย์ ใจงาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๑๑-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ชัยเสกข์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ที่ สปท./๓๓๕๙



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อุษณากร ทาวะรมย์

ด้วย นางสาวสุริวัลย์ ใจงาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๑๑-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)



ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)
เรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน
และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความสอดคล้องของข้อความจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

- +1 = แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสม
 0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องและเหมาะสม
 -1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องและไม่มีความเหมาะสม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร						
ด้านโครงสร้างองค์กร						
1)	องค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายอย่างชัดเจน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2)	องค์กรมีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3)	องค์กรมีการระบุ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านโครงสร้างองค์กร(ต่อ)						
4)	องค์กรมีการแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับทราบอย่างเปิดเผย	0	1	0	0.33	ใช้ไม่ได้
5)	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	1	1	0	0.67	ใช้ได้
6)	ท่านมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างจำกัด	0	1	0	0.33	ใช้ไม่ได้
ด้านมาตรฐานการทำงาน						
1)	องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
2)	ผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3)	กฎระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4)	ผู้บังคับบัญชามักจะให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ						
1)	ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมายได้เอง	1	1	1	1	ใช้ได้
2)	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีปริมาณที่พอดี	1	1	1	1	ใช้ได้
3)	ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	0	0.67	ใช้ได้
4)	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

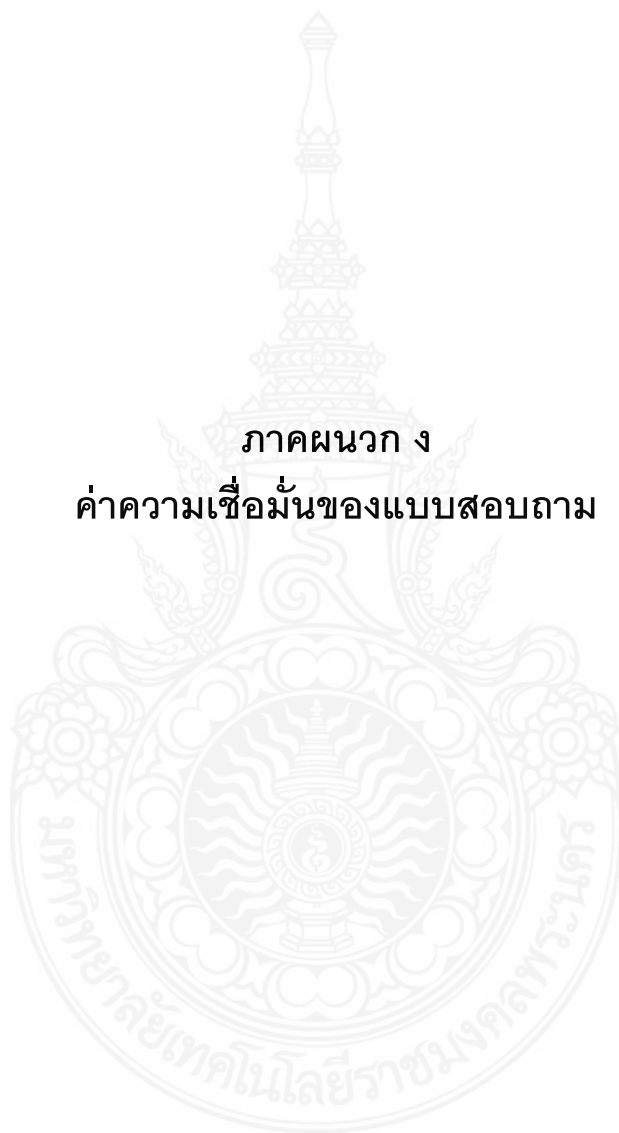
ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านความรับผิดชอบ(ต่อ)						
5)	ผู้บังคับบัญชามักจะตัดสินใจทุกเรื่องเอง และประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบภายหลัง	0	1	0	0.33	ใช้ไม่ได้
6)	ผู้บังคับบัญชามักจะขอความเห็นจากท่านในเรื่องที่ท่านรับผิดชอบอยู่	0	1	1	0.67	ใช้ได้
ด้านการสนับสนุน						
1)	ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
2)	การปฏิบัติงานในองค์กรมีลักษณะ "ต่างคน ต่างทำ"	1	1	1	1	ใช้ได้
3)	ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในการทำงาน และความ เป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	0	1	0	0.33	ใช้ไม่ได้
4)	องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	1	1	0	0.67	ใช้ได้
6)	ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับ บัญชา และเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ เมื่อเกิดปัญหา	0	1	1	0.67	ใช้ได้
ด้านการได้รับการยอมรับ						
1)	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของท่าน	1	1	-1	0.33	ใช้ไม่ได้
2)	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือใน ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	-1	0.33	ใช้ไม่ได้
3)	ผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชมอยู่เสมอ เมื่อท่าน ปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
4)	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านการได้รับการยอมรับ(ต่อ)						
5)	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
ด้านความยึดมั่นผูกพัน						
1)	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
2)	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่บอกใครๆ ว่าทำงานในองค์กรนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
3)	ท่านตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน						
ความต้องการความสำเร็จ						
1)	ท่านมีการวางแผนก่อนมีการปฏิบัติงานจริงเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
2)	ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
3)	ท่านมั่นใจในตนเองเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4)	ท่านเป็นคนทำงานที่ละเอียดรอบคอบ ทุ่มเท เพื่อให้ผลงานออกมาดี	1	1	1	1	ใช้ได้
6)	ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงานได้อย่างทันตามเวลา	1	1	1	1	ใช้ได้
ความต้องการมิตรสัมพันธ์						
1.	หากเพื่อนร่วมงานมีงานยุ่ง ท่านจะเข้าไปช่วยเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ท่านมักใส่ใจในความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ท่านยินดีรับเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อน ๆ ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	ท่านจะรู้สึกภูมิใจหากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ความต้องการมิตรสัมพันธ์						
5.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นในองค์กรเสมอ	1	1	0	0.67	ใช้ได้
ความต้องการอำนาจ						
1.	ท่านต้องการทำงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานของตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ท่านต้องการงานที่ให้สาธารณชนยอมรับและสนใจตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ท่านสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้ายตามตนเองได้	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	ท่านต้องการเป็นผู้นำในการทำงานสำคัญต่างๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
ด้านความรู้ความสามารถในงาน						
1.	ท่านมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ท่านมีความสนใจ ศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก						
1.	ท่านให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอกด้วยมิตรไมตรีที่ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ท่านให้ข้อมูลข่าวสารกับนักศึกษาและบุคคลภายนอกอย่างถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก (ต่อ)						
3.	ท่านมีความเต็มใจและพร้อมบริการแก่นักศึกษาและบุคคลภายนอกอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม						
1.	ท่านมีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าท่านนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	ท่านอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบต่อนักศึกษา						
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ล่วงทุกครั้ง	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ท่านเข้าและออกทำงานตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	ท่านไม่เคยละทิ้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

แบ่งออกเป็น 6 ด้าน รวมจำนวน 23 ข้อ

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านโครงสร้างองค์กร				
1. องค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายอย่างชัดเจน	83.87	146.671	.707	.937
2. องค์กรมีการกำหนดลักษณะ โครงสร้างการบริหารงาน ไว้อย่างชัดเจน	83.73	146.961	.685	.937
3. องค์กรมีกระบวนการ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	83.83	150.971	.608	.939
4. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	83.77	149.357	.652	.938
ด้านมาตรฐานการทำงาน				
1. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	83.93	146.547	.762	.936
2. ผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐาน	83.93	149.099	.711	.937
3. กฎระเบียบและขั้นตอนในการ ดำเนินงาน ช่วยเพิ่มความคล่องตัว ในการทำงาน	84.03	151.689	.576	.939
4. ผู้บังคับบัญชามักจะให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	84.03	151.482	.632	.938

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความรับผิดชอบ				
1. ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินการ ในเรื่องที่ได้รับมอบหมายได้เอง	83.90	151.059	.576	.939
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีปริมาณ พอดี	84.37	155.275	.225	.946
3. ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย	83.80	149.338	.719	.937
4. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	84.00	144.276	.781	.936
5. ผู้บังคับบัญชามักจะขอความเห็น จากท่านในเรื่องที่ท่านรับผิดชอบอยู่	84.03	149.964	.632	.938
ด้านการสนับสนุน				
1. ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานใน องค์กร	83.83	149.730	.602	.939
2. การปฏิบัติงานในองค์กรมีลักษณะ “ต่างคน ต่างทำ”	84.73	161.375	.039	.946
3. องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีการพัฒนา ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	83.80	155.338	.380	.941
4. ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วย เหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานสม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหา	84.03	151.964	.496	.940
ด้านการได้รับการยอมรับ				
1. ผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชมอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ที่วางไว้	84.03	150.861	.551	.939

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการได้รับการยอมรับ (ต่อ)				
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนร่วมงาน	83.83	148.764	.784	.936
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	83.97	144.999	.790	.936
ด้านความยึดมั่นผูกพัน				
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน ในองค์กรนี้	83.70	143.252	.811	.935
2. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่บอกใคร ๆ ว่าทำงานในองค์กรนี้	83.63	144.792	.813	.935
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จขององค์กร	83.33	143.264	.923	.934

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	23

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
87.73	162.892	12.763	23

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

แบ่งออกเป็น 3 ด้าน รวมจำนวน 14 ข้อ

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความต้องการความสำเร็จ				
1. ท่านมีการวางแผนก่อนมีการ ปฏิบัติงานจริงเสมอ	49.80	69.752	.792	.943
2. ท่านชอบทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	50.03	66.861	.855	.941
3. ท่านมั่นใจในตนเอง เมื่อต้องเผชิญ กับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	50.10	68.507	.746	.944
4. ท่านเป็นคนทำงานที่ละเอียด รอบคอบ ทุ่มเท เพื่อให้ผลงาน ออกมามี อออกมาดี	49.87	70.740	.750	.944
5. ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงาน ได้อย่างทันตามเวลา	49.93	67.513	.821	.942
ความต้องการมิตรสัมพันธ์				
1. หากเพื่อนร่วมงานมีงานยุ่ง ท่านจะ เข้าไปช่วยเสมอ	50.03	71.275	.735	.945
2. ท่านมักใส่ใจในความเป็นอยู่ของ เพื่อนร่วมงานเสมอ	50.07	70.202	.710	.945
3. ท่านยินดีรับเป็นที่ปรึกษาให้กับ เพื่อน ๆ ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	49.77	68.668	.814	.942
4. ท่านจะรู้สึกภูมิใจหากได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	49.77	69.151	.777	.943
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น ในองค์กรเสมอ	50.00	70.483	.772	.944

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความต้องการอำนาจ				
1. ท่านต้องการทำงานที่มีได้บังคับ บัญชาในสายงานของตนเอง	50.50	73.293	.448	.952
2. ท่านต้องการทำงานที่ให้สาธารณชน ยอมรับและสนใจตนเอง	50.27	69.237	.720	.945
3. ท่านสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นมี ความคิดเห็นคล้อยตามตนเองได้	50.43	70.875	.699	.945
4. ท่านต้องการเป็นผู้นำในการทำงาน สำคัญต่างๆ	50.57	70.461	.661	.946

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	14

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.93	80.616	8.979	14

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แบ่งออกเป็น 4 ด้าน รวมจำนวน 14 ข้อ

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความรู้ความสามารถในงาน				
1. ท่านมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว	53.57	100.530	.622	.953
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตาม สายงานที่ปฏิบัติและสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล	53.77	98.047	.706	.951
3. ท่านมีความสนใจ ศึกษานวัตกรรม ต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงาน ให้ดียิ่งขึ้น	53.50	96.948	.734	.951
ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก				
1. ท่านให้บริการนักศึกษาและ บุคคลภายนอกด้วยมิตรไมตรีที่ดี	53.30	93.252	.833	.948
2. ท่านให้ข้อมูลข่าวสารกับนักศึกษา และบุคคลภายนอกอย่างถูกต้อง	53.47	92.947	.885	.947
3. ท่านมีความเต็มใจและพร้อมบริการ แก่นักศึกษา และบุคคลภายนอก อย่างเต็มที่	53.27	92.961	.876	.947

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม				
1. ท่านมีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าท่านนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง	53.37	94.723	.708	.951
2. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	53.47	95.568	.803	.949
3. ท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง	53.13	94.947	.801	.949
4. ท่านอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร	53.33	95.126	.768	.950
ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงทุกครั้ง	53.27	91.030	.776	.950
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง	53.37	94.378	.676	.952
3. ท่านเข้าและออกทำงานตามเวลาที่กำหนด	53.57	93.289	.642	.954
4. ท่านไม่เคยละทิ้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	53.13	94.464	.831	.948

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	14

Scale Statistics

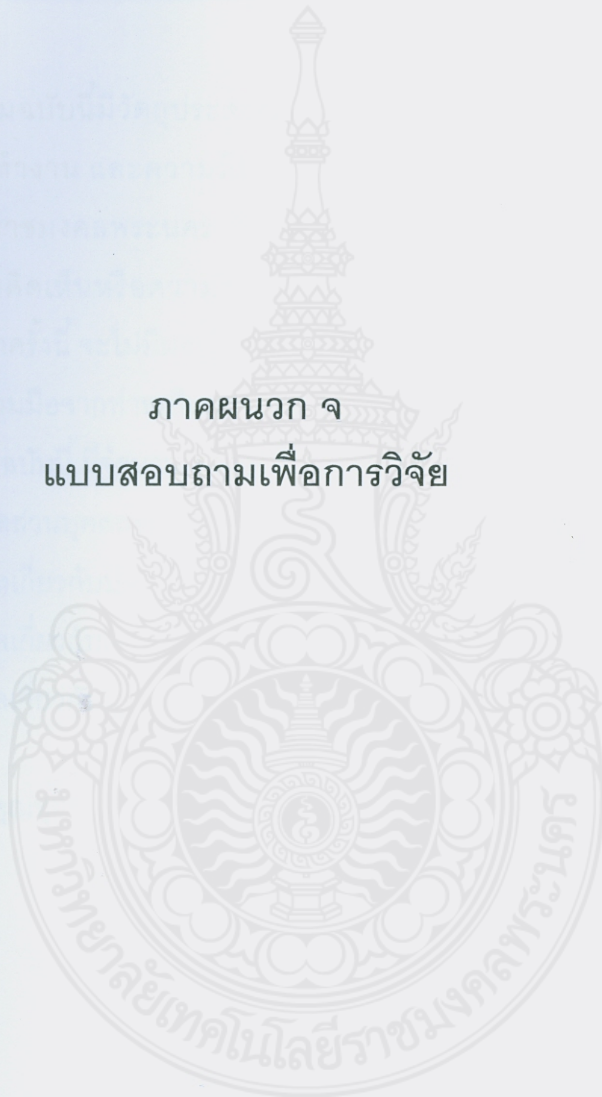
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.50	109.638	10.471	14

แบบสอบถาม
เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์
และความพึงพอใจ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น
เพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์
และความพึงพอใจของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
แบบสอบถามนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง
ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม
เรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน
และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกอบการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จะไม่มีผลเสียต่อท่านผู้ตอบแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 7 แผ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สุวิทย์ ใจงาม

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26 - 35 ปี 36 - 45 ปี
 46 - 55 ปี มากกว่า 55 ปี

3. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หม้าย/แยก/หย่า

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. ระดับเงินเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 - 21,000 บาท
 21,001 - 27,000 บาท 27,001 - 33,000 บาท
 33,001 - 39,000 บาท สูงกว่า 39,000 บาท

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี

7. ประเภทของบุคลากร

- ข้าราชการพลเรือน พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ
 ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

8. สายการปฏิบัติงาน

- สายวิชาการ สายสนับสนุน

9. หน่วยงานที่สังกัด

- ศูนย์เทคโนโลยี (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, สถาบัน/สำนัก/ศูนย์)
 ศูนย์โชติเวช (คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ)
 ศูนย์พัฒนชกการพระนคร (คณะบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์, คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ)
 ศูนย์พระนครเหนือ (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, คณะวิศวกรรมศาสตร์)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มีค่าระดับความสำคัญดังนี้

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

บรรยากาศองค์กร	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านโครงสร้างองค์กร	5	4	3	2	1
1. องค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายอย่างชัดเจน					
2. องค์กรมีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน					
3. องค์กรมีกระบวนการ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
ด้านมาตรฐานการทำงาน	5	4	3	2	1
5. องค์กรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
6. ผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน					
7. กฎระเบียบและขั้นตอนในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน					
8. ผู้บังคับบัญชามักจะให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน					
ด้านความรับผิดชอบ	5	4	3	2	1
9. ท่านสามารถตัดสินใจดำเนินการในเรื่องที่ได้รับมอบหมายได้เอง					
10. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีปริมาณพอดี					
11. ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
12. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
13. ผู้บังคับบัญชามักจะขอความเห็นจากท่านในเรื่องที่ท่านรับผิดชอบอยู่					

บรรยากาศองค์กร	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสนับสนุน	5	4	3	2	1
14. ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
15. การปฏิบัติงานในองค์กรมีลักษณะ "ต่างคน ต่างทำ"					
16. องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
17. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา					
ด้านการได้รับการยอมรับ	5	4	3	2	1
18. ผู้บังคับบัญชามักจะชื่นชมอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
19. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
20. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	5	4	3	2	1
21. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					
22. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่บอกใครๆ ว่าทำงานในองค์กรนี้					
23. ท่านตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มีค่าระดับความสำคัญดังนี้

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการความสำเร็จ	5	4	3	2	1
1. ท่านมักจะมีเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ					
2. ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
3. ท่านมั่นใจในตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
4. ท่านเป็นคนทำงานที่ละเอียดรอบคอบ ทุ่มเทเพื่อให้ผลงานออกมาดี					
5. ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงานได้อย่างทันตามเวลา					
ความต้องการมิตรสัมพันธ์	5	4	3	2	1
6. หากเพื่อนร่วมงานมีงานยุ่ง ท่านจะเข้าไปช่วยเสมอ					
7. ท่านมักใส่ใจในความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
8. ท่านยินดีรับเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
9. ท่านจะรู้สึกภูมิใจหากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นในองค์กรเสมอ					
ความต้องการอำนาจ	5	4	3	2	1
11. ท่านต้องการงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานของตนเอง					
12. ท่านต้องการงานที่ให้สาธารณชนยอมรับและสนใจตนเอง					
13. ท่านสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้ายตามตนเองได้					
14. ท่านต้องการเป็นผู้นำในการทำงานสำคัญต่างๆ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มีค่าระดับความสำคัญดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง
2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้ความสามารถในงาน	5	4	3	2	1
1. ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว					
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล					
3. ท่านสนใจศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น					
ด้านการให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก	5	4	3	2	1
4. ท่านให้บริการนักศึกษา และบุคคลภายนอกด้วยมิตรไมตรีที่ดี					
5. ท่านให้ข้อมูลข่าวสารกับนักศึกษาและบุคคลภายนอกอย่างถูกต้อง					
6. ท่านมีความเต็มใจและพร้อมบริการแก่นักศึกษา และบุคคลภายนอกอย่างเต็มที่					
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม	5	4	3	2	1
7. ท่านมีความตระหนักถึงสถานะของตนเองว่าท่านนั้น เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง					
8. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9. ท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ เพื่อตนเองและพวกพ้อง					
10. ท่านอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร					

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็น

มากที่สุด
มาก
ปานกลาง
น้อย
น้อยที่สุด

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่

5 4 3 2 1

11. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงทุกครั้ง

12. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง

13. ท่านเข้าและออกทำงานตามเวลาที่กำหนด

14. ท่านไม่เคยละทิ้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ขอขอบคุณที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม



ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล นางสาวสุวิวัลย์ ใจงาม
 วัน เดือน ปี เกิด 5 เมษายน 2527
 ภูมิลำเนา อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา ชื่อสถาบัน ปีที่สำเร็จการศึกษา

บธ.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.	2550
ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พ.ศ.	2553
ราชมณฑลพระนคร	

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

กองศิลปวัฒนธรรม สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
 399 ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร