



ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมใน
งานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

RELATIONSHIP BETWEEN JOB ATTITUDE, ORGANIZATIONAL CLIMATE,
AND WORKING PARTICIPATION OF THE GOVERNMENT LOTTERY
OFFICE'S EMPLOYEES

ศิริประภา แฝ้วสุวรรณ
SIRAPRAPA PHAWSUWAN

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559



ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมใน
งานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

RELATIONSHIP BETWEEN JOB ATTITUDE, ORGANIZATIONAL CLIMATE,
AND WORKING PARTICIPATION OF THE GOVERNMENT LOTTERY
OFFICE'S EMPLOYEES

ศิริประภา แผ้วสุวรรณ
SIRAPRAPA PHAWSUWAN

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วม
ในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
ชื่อ นามสกุล นางสาวศิริประภา แก้วสุวรรณ
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ธนรัช ทัพมงคล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ลิทธิจิรพัฒน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)

Chaiyaset P.

.....กรรมการ

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

S-

.....กรรมการ

(ดร.ธนรัช ทัพมงคล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ลิทธิจิรพัฒน์)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

L.S. Ma

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่ 31 เดือน มี.ค. พ.ศ. 2560

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
ชื่อ สกุล	นางสาวศิริประภา แฉ้วสุวรรณ
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจำนวน 260 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า เจตคติในการทำงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจตคติในการทำงานด้านแนวโน้มการกระทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีส่วนร่วมในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานที่ พบว่า เจตคติต่องานทุกด้านและในภาพรวม กับบรรยากาศขององค์การทุกด้านและในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลทุกด้านและในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, เจตคติ, บรรยากาศองค์การ, การมีส่วนร่วม,

สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

Thesis title	Relationship Between Attitudes Towards Work, Organizational Atmosphere, and Participation of the Lottery Office Personnel
Author	The name of Miss Siraprapa Phawsuwan
Degree Title	Master of Business Administration
Field Study	Faculty and Faculty of Management, Faculty of Business Administration
Academic Year	2016

ABSTRACT

The purposes of this research were to study attitudes towards work, organizational atmosphere, and relationship between attitudes towards work, organizational atmosphere, and work participation of the Government Lottery Office employees. The research sample consisted of 260 Government Lottery Office employees drawn from probability sampling and simple random sampling. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation coefficient.

The study results indicated that the Government Lottery Office employees' attitude was at a high level. When considering each aspect, it was found that attitude regarding work performance had the highest average value and work participation was also at high level. It was found that accepting assigned responsibilities had the highest average value. The results of the hypothesis testing revealed that in the overall, the attitudes towards all aspects and the organizational atmosphere positively correlated with the Lottery Office employees' work participation statistically significant at the 0.01 level.

Keyword: Relationships, Attitudes, Organizational Atmosphere , Participation,
Government Lottery Office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ ดร.ธนัทส ทัทมงคล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ประเสริฐ สิทธีจิรพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งได้สละเวลาให้คำแนะนำช่วยเหลือให้แนวคิดและช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งการศึกษาวิทยานิพนธ์ลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์เป็นรูปเล่ม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 ท่านดังต่อไปนี้ ผศ.ดร.อมรา รัตตากร และ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นอาจารย์สอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณพนักงานสำนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่า แสดงความคิดเห็น และตอบแบบสอบถามจนสำเร็จได้ด้วยดี

ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ศิริประภา แผ้วสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาในการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.7 กรอบแนวความคิด	7
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม	9
2.2 แนวคิดทฤษฎีเจตคติ	19
2.3 แนวคิดทฤษฎีบรรยากาศองค์การ	23
2.4 แนวคิดทฤษฎีลักษณะทางประชากร	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.3 วิธีที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
4.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติในการทำงาน	58
4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศของค์การ	62
4.4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน	63
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	68
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	73
5.2 อภิปรายผล	76
5.3 ข้อเสนอแนะ	79
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)	89
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศของค์การ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	95
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	102

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 การแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	47
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	55
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	55
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	56
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	56
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน	57
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	57
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติในการทำงาน	58
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติในการทำงาน ด้านสติปัญญา	59
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติในการทำงาน ด้านความรู้สึกรัก	60
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติในการทำงาน ด้านแนวโน้มการกระทำ	61
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยาการองค์กร	62
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน	64
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	65
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	66
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน	67
4.16 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานกับการมีส่วนร่วม ในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.17	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	71



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2.1 รูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วม	14
2.2 ความสัมพันธ์ของชนิดการมีส่วนร่วม	16
2.3 องค์ประกอบเจตคติ	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์การมากที่สุด กล่าวคือความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์การ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์การเสมอ (Peter Drucker, 1979) ดังนั้น การที่องค์การจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพได้นั้น องค์การดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ หากองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะได้ตามมา ด้วยเหตุนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงานการฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว, 2549)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นไม่ใช่เรื่องง่าย สาเหตุที่สำคัญเนื่องมาจากมนุษย์เกิดมามีนิสัยต่างกัน ได้รับการสั่งสอนและเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อต้องอยู่ร่วมกัน ก็คงหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาบ้างไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกันในที่ทำงาน บางครั้งต้องพบกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่พึงประสงค์

และไม่พึงประสงค์ เช่น ผู้นำขาดความยุติธรรม เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ ขาดวัตถุประสงค์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงานล่าช้า ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข จึงมีการกล่าวถึงแนวคิดในการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ (กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ม.ป.ป.)

บรรยากาศในองค์การ (Organizational Climate) เป็นความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศหรือ Climate ในการทำงานมีความเหมาะสม จะส่งผลต่อความตั้งใจบุคลากรภายในองค์การ หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม ย่อมจะส่งผลต่อความตั้งใจบุคลากรภายในองค์การ เปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้าแจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์การที่บรรยากาศไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรในองค์การไม่รู้สึกตั้งใจที่จะทำงาน ซึ่งก็เปรียบเสมือนองค์การที่อากาศไม่ดี ท้องฟ้ามีดครึ้มอยู่ตลอดเวลา บุคลากรภายในองค์การก็อยากที่จะพักผ่อนหลบฝนไม่มีใครอยากทำงาน (จุฬารัตนาทกุล, 2554) นอกจากนี้ Brown and Moberg (1980, p. 420) ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกับ โดย Hellrigele and Slocum (1974, p.430) มีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

นอกเหนือจากการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรแล้ว การมีส่วนร่วมของพนักงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาทีม เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญา การรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อกำหนดการดำเนินงานชีวิตได้ด้วยตนเอง เช่นเดียวกับ ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกัน ในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้อง นอกจากนี้ สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงาน คือ เจตคติต่องาน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานนั้น พนักงานจำเป็นต้องมีเจตคติต่องานที่ดี ทั้งนี้เพราะการที่พนักงานมีเจตคติที่ดีต่องานจะทำให้พนักงานพร้อมที่จะกระทำหน้าที่ของตนให้ดี มีความอดทน เสียสละ และรักที่จะทำด้วยความสมัครใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยณรงค์ แก้วอยู่ (2541) สนับสนุนประเด็นดังกล่าวโดยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญ

สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นนิติบุคคล และเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นองค์กรที่บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พุทธศักราช 2517 ที่ใช้บังคับตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2517 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ มาตรา 5 ข้อความ

ว่าให้จัดตั้งสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาลขึ้น เรียกว่า "สำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล" มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) ออกสลากรีนแบ่งรัฐบาล 2) จัดการโรงพิมพ์อันเป็นอุปกรณ์ในการพิมพ์สลากรีนแบ่งรัฐบาลหรือสิ่งพิมพ์อื่นที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ และ 3) กระทำการอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินกิจการของสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล (สำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล, 2555) ซึ่งการที่สำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาลจะดำเนินกิจการโดยบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในการขับเคลื่อน โดยปัจจุบันสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาลได้ปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารงานบุคคล และการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน โดยมุ่งเน้นการพิจารณาตามผลงานและขีดความสามารถที่ได้มาตรฐาน และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ โดยมุ่งหวังว่าบุคลากรที่มีคุณภาพจะสามารถรองรับการดำเนินงานขององค์การ และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ จึงได้นำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคล (สำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล, 2551 ก, หน้า 2-1) แสดงให้เห็นว่าสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาลนั้นให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการพนักงานขององค์การซึ่งถือเป็นการสร้างบรรยากาศขององค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานบรรยากาศขององค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน สำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล เพื่อนำไปสู่การมีความรู้ความเข้าใจต่อเจตคติของพนักงาน บรรยากาศขององค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของฝ่ายบริหารที่มีต่อพัฒนากระบวนการสร้างบรรยากาศขององค์การและการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเจตคติของพนักงาน ในการนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความยั่งยืนให้แก่การดำเนินกิจการขององค์การ

1.2 ปัญหานำการวิจัย

เจตคติต่องานและบรรยากาศขององค์กร กับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน สำนักงาน สลากกินแบ่งรัฐบาลมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับของเจตคติต่องานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
- 1.3.2 เพื่อศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
- 1.3.3 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กร ของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
- 1.3.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1.4.1 เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงาน สลากกินแบ่งรัฐบาล
- 1.4.2 บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานบรรยากาศขององค์กรกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีขอบเขตของการศึกษา 3 ด้าน คือ

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์ และการตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานในด้านสติปัญญา ความรู้สึก แนวโน้มการกระทำต่อบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานในด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

1.5.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 16 หน่วยงาน พนักงานทั้งหมด 776 คน (สำนักบริหารงานบุคคลสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล, 2559) โดยการศึกษาครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 260 คน โดยใช้การคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการจัดทำงานวิจัยระหว่างเดือนตุลาคม 2559 – กุมภาพันธ์ 2560 เป็นระยะเวลา 5 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 นำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนากลยุทธ์ในการกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์การมากที่สุด

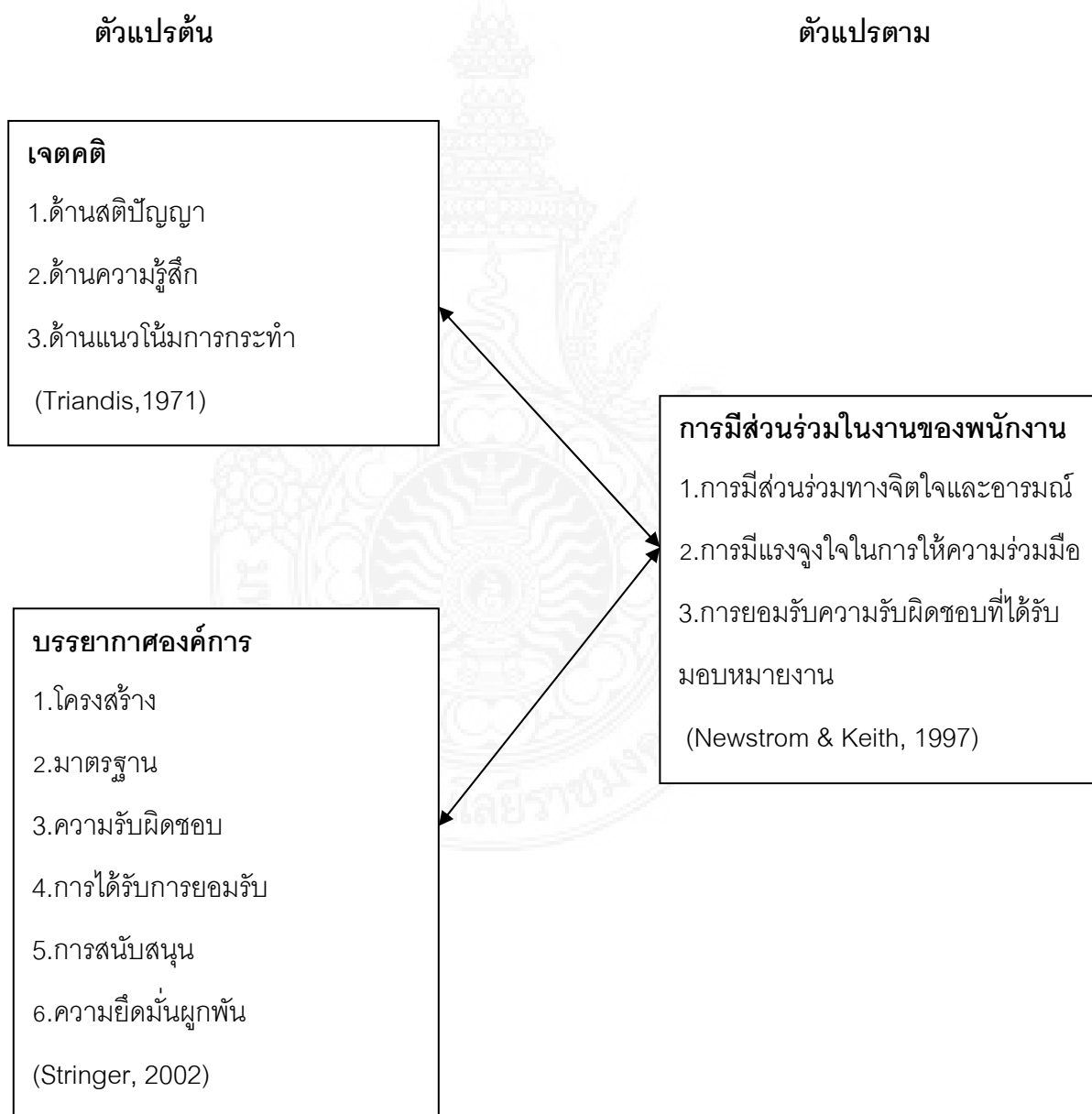
1.6.2 นำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและองค์การที่สุด

1.6.3 เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้สนใจในอนาคต

1.7 กรอบแนวความคิด

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีการนำทฤษฎีเจตคติของ Triandis (1971) ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) และทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพนักงานของ Newstrom & Keith (1997) มาใช้ในการศึกษา โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกระดับของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ลักษณะทางประชากร หมายถึง ลักษณะทางประชากรของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

เจตคติ หมายถึง เจตคติต่องาน ซึ่งเป็นความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคลวัตถุ สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก หรือท่าทีที่จะเป็นไปในทำนองที่พึงพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล อันประกอบไปด้วย ความคิดต่องาน ความรู้สึกต่องาน และพฤติกรรมต่องาน

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานภายในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน อันประกอบไปด้วย โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยึดมั่นผูกพัน

การมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาทีมเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอน ต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์การรองรับ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญา การรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง อันประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ การมีแรงจูงใจ ในการให้ความร่วมมือ และการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานและบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” ผู้วิจัยได้มีการตรวจเอกสารเพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเจตคติ
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีบรรยากาศองค์การ
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีลักษณะทางประชากร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2540) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมเอาไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นแรกการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญ ร่วมกับวิทยากรที่เหมาะสม และสนับสนุนการติดตามการปฏิบัติงานขององค์การ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่ 2 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสที่จะแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขามี แสดงออกซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกซึ่งปัญหาที่กำลังเผชิญ และแสดงออกซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาและลงมือปฏิบัติโดยการช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด

ประเด็นสุดท้ายการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริมชักนำสนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งในส่วนบุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิและ องค์การอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

วันชัย โกลละสุต (2549) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง ทรัพยากร ในการบริหารที่เป็นส่วนของบุคคลในแต่ละระดับการปฏิบัติมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การจัด องค์การ การสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติในแต่ละส่วน ๆ อย่างเต็มความสามารถ ทั้งในทิศทาง เพื่อการปฏิบัติด้านเดียว หรือการนำเสนอซึ่งความคิดในการดำเนินการตามกระบวนการนั้นอย่าง ใดอย่างหนึ่ง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเข้า ไปเกี่ยวข้องกับ (Involvement) ทางความคิด จิตใจ อารมณ์และทางกาย การมีส่วนร่วมมี ความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and Belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้ง ในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้าน ความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้ง ผู้กระทำ (The Actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The Recipient) และสาธารณชน (The Public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

มธุรดา ศรีรัตน์ (2554) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่ บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจาก การบริหารงานในองค์การ

Richardson Ann (1983) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่ผู้นำอนุญาต ให้ผู้ตามจำนวนมากที่สุดที่จะทำได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด เป็นต้นว่า การยอมให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแม้กระทั่ง เลือกรั้งผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาด้วย

Koontz & other (1986) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การให้มีส่วนร่วมเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็ง อันมีผลมาจากการวิจัยและทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจที่ตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม และการสร้างการยอมรับนับถือ

Putti (1987) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรม ทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ซึ่งปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมมี 4 ประการ ได้แก่

1. เป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและความรู้สึก
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ
3. เป็นการให้บุคคลรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
4. เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุล การมีส่วนร่วมที่แท้จริงกับการมีส่วนร่วมมากเกินไป

Davis & Newstrom (1989) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน ที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

Newstrom & Keith (1997) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงานไว้ว่า การมีส่วนร่วมทางจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์การทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์งานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มและมีความรับผิดชอบร่วมกัน อันประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางจิตใจ และอารมณ์ มากกว่าการกระทำหรือ

ทักษะแต่เพียงอย่างเดียวกล่าวคือ ผู้มีส่วนร่วมมีความรู้สึกร่วมกันทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจ ไม่ใช่เฉพาะเพียงการกระทำเท่านั้น จึงจะรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงเกิดขึ้น

1. การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ (Motivation to Contribute) หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ของตนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงไม่ใช่เพียงการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นการกระทำโดยปราศจากการยินยอมพร้อมใจและสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

2. การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน (Acceptance of Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลยอมรับและมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือ การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งที่ต้องการทำคืออะไร รู้วิธีและขั้นตอนการทำงานและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ และพร้อมจะทำงานเพื่อหน่วยงานเป็นกระบวนการทางสังคมดังกล่าวนี้จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานและต้องการให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาคำจำกัดความของการมีส่วนร่วมซึ่งอธิบายโดยนักวิชาการมากมาย จึงสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจอารมณ์ การให้ความร่วมมือ และการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมเข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ต้องคอยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์การ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย วันชัย โกลละสุต (2549) ได้มีการอธิบายเพิ่มเติมว่า บุคคลในการมีส่วนร่วมเพื่อการบริหารงานหรือการจัดการงานสามารถที่จะแยกได้กว้าง ๆ ได้แก่

1. บุคคลภายในองค์กร จะประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารระดับสูง) ผู้บริหารระดับกลาง (กลุ่มงานต่าง ๆ) และผู้ปฏิบัติ (คนงาน ผู้ทำงานระดับล่าง) สายสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรจะเป็นไป ตามลักษณะบังคับบัญชาตามลำดับ โดยทั่วไปขององค์กรแล้วจะมีข้อกำหนดไว้เป็นแนวทางอย่างชัดเจน ซึ่งทุกระดับต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเสมอ การมีส่วนร่วมเพื่อการจัดการในองค์กรจึงเป็นในทิศทางเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาคือข้อขัดข้องของการดำเนินการในแต่ละองค์ประกอบ ความจำเป็นของการมีส่วนร่วมอาจไม่ทั้งหมดของบุคคลในทุกระดับ อาจเฉพาะเพียงแต่ในระดับเดียวกันเท่านั้น หรือเหนือขึ้นไปในระดับหนึ่งก็เป็นไปได้ ลักษณะการมีส่วนร่วมของการจัดการหรือบริหารภายในองค์กรมีรูปแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม รูปแบบเบื้องต้นก็คือการเสนอเช่นข้อคิดเห็นเป็นเอกสารผ่านกระบวนการสอบถามหรือโดยส่งเอกสาร

2. บุคคลต่างองค์กรจะประกอบด้วยในหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดกระทำในระดับผู้บริหารระดับสูง การมีส่วนร่วมจะเป็นในรูปของการให้ความเห็นข้อคิด แลกเปลี่ยนหรือสนับสนุนเพื่อการจัดการ หรือระดับผู้ปฏิบัติก็เป็นในทิศทางของการจัดการร่วมกันในกิจกรรมอย่างเดียวกัน ทั้งนี้ โดยผลประโยชน์ขององค์กรทั้งสองต้องไม่ขัดแย้งหรือมีการสูญเสียผลประโยชน์ต่อกันในรูปใด ๆ

โดยความหมายของการมีส่วนร่วมที่มีความชัดเจนและครอบคลุมลักษณะของการมีส่วนร่วมคือความหมายของการมีส่วนร่วมของ Newstrom & Keith (1997) ซึ่งมีการกำหนดนิยามและแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมไว้ 3 ประเภท ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) 2) การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ (Motivation to Contribute) และ 3) การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน (Acceptance of Responsibility) ผู้วิจัยเลือกที่จะนำทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Newstrom & Keith (1997) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.1.2 รูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วม

แสงดาว น้าฟ้า (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วมโดยมีการอธิบายเกี่ยวกับกำหนดกระบวนการมีส่วนร่วมที่ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้จนครบวงจร ซึ่งสามารถจัดแบ่งขั้นตอนง่าย ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 มีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วยการรับรู้ เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผน และร่วมวางแผนกิจกรรม

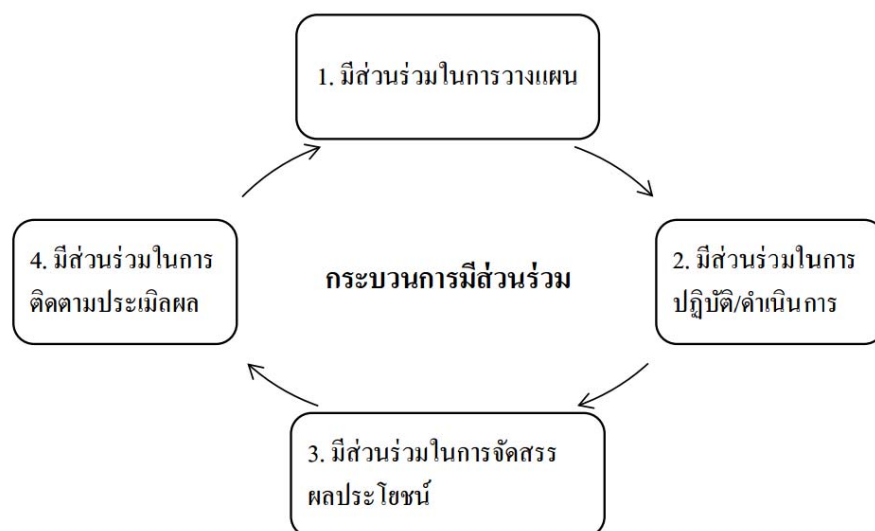
ขั้นตอนที่ 2 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ/ดำเนินการ ประกอบด้วยการเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ 3 มีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์หรือผลของกิจกรรม หรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินผลของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ และพิจารณาวิธีการที่จะดำเนินการต่อเนื่องต่อไป

ประชาชนจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการคิดเกณฑ์ในการประเมินโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ซึ่งผลของกระบวนการประเมินนี้จะกลายเป็นปัจจัยนำเข้าไปในกระบวนการมีส่วนร่วมขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวางแผนต่อไป

ภาพ 2.1 รูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วม



ที่มา : แสงดาว น้าฟ้า (2551)

Ornstein (อ้างถึงใน วินันท์กานต์ รุจิภักดีและสัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ, 2558) ได้อธิบายว่า การมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย ว่า มีสูงหรือต่ำ โดย Ornstein ได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือร่วมเพียงบางส่วน
3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ มีอำนาจและบทบาทมาก

Campbell & Ramseyer (อ้างถึงใน รัตนธิชา ฤชาอนันต์วิวัฒน์, 2554) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ 5 ลักษณะ ได้แก่

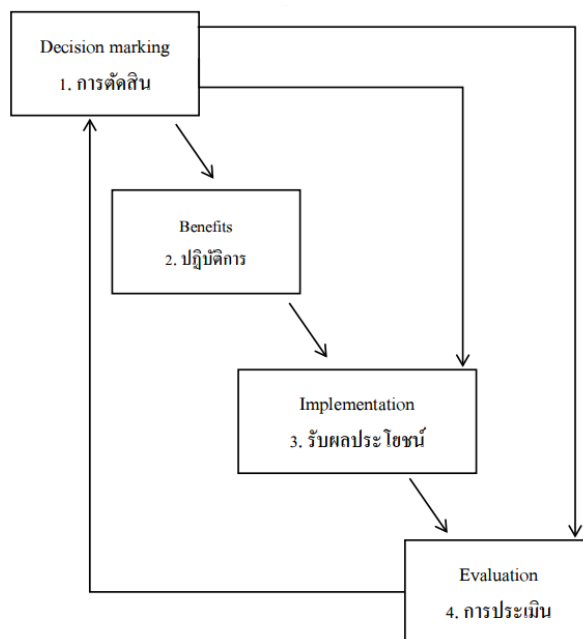
1. ลักษณะที่ไม่มีส่วนร่วมเลย
2. ลักษณะที่มีส่วนร่วมน้อย
3. ลักษณะที่มีส่วนร่วมปานกลาง
4. ลักษณะที่มีส่วนร่วมมาก
5. ลักษณะที่มีส่วนร่วมมากที่สุด

Cohen and Uphoff (1968 อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ เข้าประมงค์, 2555) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบไปด้วย 3 ชั้น ได้แก่ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุม และตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ภาพ 2.2 ความสัมพันธ์ของชนิดการมีส่วนร่วม



ที่มา : Cohen and Uphoff (1968 อ้างถึงใน พรทิพย์ อนุตรพงศ์ และลำพอง บุญเย็น, 2544)

Huntington & Nelson (1975) ได้อธิบายว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะพิจารณาจาก กิจกรรม และการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการศึกษาควบคู่กันไป ในระดับกิจกรรมนั้น จะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารนั้น จะเป็นลักษณะของผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเปิดทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกถึงเข้าร่วมในกิจกรรม โดย Huntington & Nelson ได้มีหลักในการพิจารณาถึงลักษณะการมีส่วนร่วมดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. กิจกรรม ลักษณะของการมีส่วนร่วมประเภทนี้ให้ดูจากกิจกรรมที่เข้าร่วม เช่น ด้านการเมือง อาจพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง การลงประชามติ การประท้วง กรณีที่รัฐมีโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน เป็นต้น ว่า สามารถกระทำได้เพียงใด

2. ระดับการบริหาร โครงสร้างขององค์กรหนึ่งจะต้องมีสายการบังคับบัญชา ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะพิจารณาได้จากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

- ในแนวราบ ทุกแผนกทุกฝ่ายจะมีความเสมอกันในตำแหน่ง ดังนั้น การมีส่วนร่วมในแนวราบจึงเป็นไปอย่างหลวมๆ ไม่จริงจัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีสถานะหรือตำแหน่งเท่ากัน

- ในแนวตั้ง เป็นการมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา เช่น มีหัวหน้าลูกน้อง มีฝ่าย แผนกต่างๆ ลดหลั่นกันไป เป็นต้น การทำงานจึงมีการตรวจสอบตามลำดับชั้น การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นจะได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา

- การมีส่วนร่วมทั้งแนวราบและแนวตั้งนั้น ในบางครั้งจะต้องทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น จึงต้องแสดงบทบาทตามสถานภาพของแนวราบและแนวตั้ง

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม และพรพนทิพย์ เพชรมาก (2551) ได้อธิบายลักษณะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไว้ในเอกสารประกอบการสอนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมืองและชนบท โดยได้ข้อสรุปลักษณะการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่

1. การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) การมีส่วนร่วมแบบนี้ ประชาชนเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การแจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2. การปรึกษาหารือ (Public Consultation) เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและการตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังเป็นช่องทางกระจายข่าวสารข้อมูลไปยังประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจ และเพื่อให้มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบทางเลือกการตัดสินใจ

3. การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมและผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจ การประชุมรับฟังความคิดเห็นมีหลายวิธีการ เช่น การประชุมระดับชุมชน (Community Meeting) การประชุมรับฟังความคิดเห็นเชิงวิชาการ (Technical Meeting)

4. การประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นการประชุมที่มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ และมีความชัดเจนมากขึ้น เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผยไม่มีการปิดบังของผู้ที่มีส่วนได้และเสียของโครงการ การประชาคมและคณะกรรมการจัดประชุมจะต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจน และมีการแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบอย่างชัดเจน

5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจต่อประเด็นปัญหานั้น ๆ ซึ่งอาจจะดำเนินการโดยการเลือกตั้งตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการที่มีอำนาจการตัดสินใจ

6. การใช้กลไกทางกฎหมาย รูปแบบนี้ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรง ในเชิงการป้องกันและแก้ไข แต่เป็นลักษณะของการเรียกร้องและการป้องกันสิทธิของตนเองอันเนื่องมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ให้หลักเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้หลายประการ และประชาชนสามารถใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญทั้งในรูปแบบของปัจเจกหรือในรูปแบบกลุ่มองค์กร ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ดังนั้น สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในระดับกิจกรรม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสาร การปรึกษาหารือ การประชุมรับฟังความคิดเห็น การประชาพิจารณ์ การลงประชามติ และการมีส่วนร่วมในระดับการบริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้กลไกทางกฎหมายในประเด็นการมีส่วนร่วมในระดับการบริหารนี้ ยังจะต้องพิจารณาจาก ในแนวราบ ทุกแผนกทุกฝ่ายจะมีความเสมอกันในตำแหน่ง และ ในแนวตั้งเป็นการมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา

2.2 แนวคิดทฤษฎีเจตคติ

2.2.1 ความหมายของเจตคติ

สมเจตน์ นาคเสวี (2553) ได้อธิบายความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้จักของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สถาบัน สถานการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ไปในทางใดทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือ ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

อาวีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) ได้อธิบายความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อ หรือการรับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมได้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของเจตคตินั้น ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า เจตคติเป็นเรื่องของจิตใจ ทำที่ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ เจตคติมีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา จะเห็นได้ว่าเจตคติประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม

Allport Gardon (1967) ได้อธิบายความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง เป็นคำที่ใช้กันมากในวิชาจิตวิทยาสังคม แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสม เจตคดียังหมายถึง ทำที่แสดงออกของบุคคลซึ่งบ่งถึงสภาพ จิตใจได้แก่ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเจตคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท เกิดจากการได้รับประสบการณ์ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลต่อสรรพสิ่ง และสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น นอกจากนี้ เจตคดียังมีความหมายคือ 1) สภาพของจิตใจและประสาท อาจแสดงให้เห็นได้ทางพฤติกรรม เช่น รัก โกรธเกลียด 2) ความพร้อมที่จะตอบสนอง บุคคลพร้อมที่จะตอบสนองต่อสรรพสิ่งตาม ลักษณะของเจตคติที่เกิดขึ้น เช่น ชอบ หรือ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาต่าง ๆ ก็จะทำให้ต้องการเรียนวิชานั้น ๆ และสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอ 3) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และจัดระบบไว้แล้วในตัวคือเมื่อเกิดเจตคติขึ้นต่อเนื่องกัน และมีพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น พอใจก็ยิ้ม โกรธก็หน้าบึ้ง เป็นต้น 4) เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ 5) เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับตัวเจตคติ

Good (1973) ได้อธิบายความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออก ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างของบุคคลหรือสิ่งใด ๆ เช่น รักเกลียด หรือกลัว หรือไม่พอใจมากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้น ๆ

Wohlman (1973) ได้อธิบายความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง สภาพของจิตที่ผ่าน ประสบการณ์การเรียนรู้แบบแน่น และผลักดันให้มนุษย์ตอบสนองต่อบุคคล วัตถุหรือแนวคิด เฉพาะอย่างในลักษณะที่สอดคล้อง หรือขัดแย้งได้ เจตคติประกอบด้วยส่วนที่เป็นระดับพุทธิพิสัย จิตพิสัย หรือระดับพฤติกรรม

Robbins (1993) ได้อธิบายความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง คือการประเมินสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ เกี่ยวกับวัตถุบุคคล หรือเหตุการณ์ ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึก เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง เช่น เมื่อฉันพูดว่า “ฉันชอบงานของฉัน” เป็นการแสดงความรู้สึกของฉันที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.2.2 ลักษณะของเจตคติ

ปราณี ทองคำ (2539) อธิบายว่าเจตคติมีลักษณะที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. เจตคติมีที่หมาย (Attitude Object) ได้แก่ สิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น คน สถานที่ สิ่งของ สถานการณ์หรือสิ่งที่เป็นธรรม เช่น เสรีภาพ ความรักประชาธิปไตย ฯลฯ เป็นต้น
2. มีการระบุในแง่ดี-ไม่ดี (Evaluation Aspect) มีความผันแปรในทางบวกและทางลบ หรือในด้านการสนับสนุนหรือต่อต้าน
3. มีลักษณะคงทน (Relatively Enduring) เจตคติของคนที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้ว่า นักจิตวิทยาจะไม่ถือเป็นของถาวร แต่ลักษณะของความคงทนก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เจตคติเปลี่ยนแปลงได้แต่การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลา
4. มีความพร้อมในการตอบสนอง (Readiness for Response) คือ มีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามเจตคติที่เขามีอยู่ เช่น มีความพร้อมที่จะซื้อรถยนต์ถ้ามีเงิน ทั้งนี้ เพราะมีเจตคติที่ดีต่อรถยนต์อยู่แล้ว

2.2.3 องค์ประกอบของเจตคติ

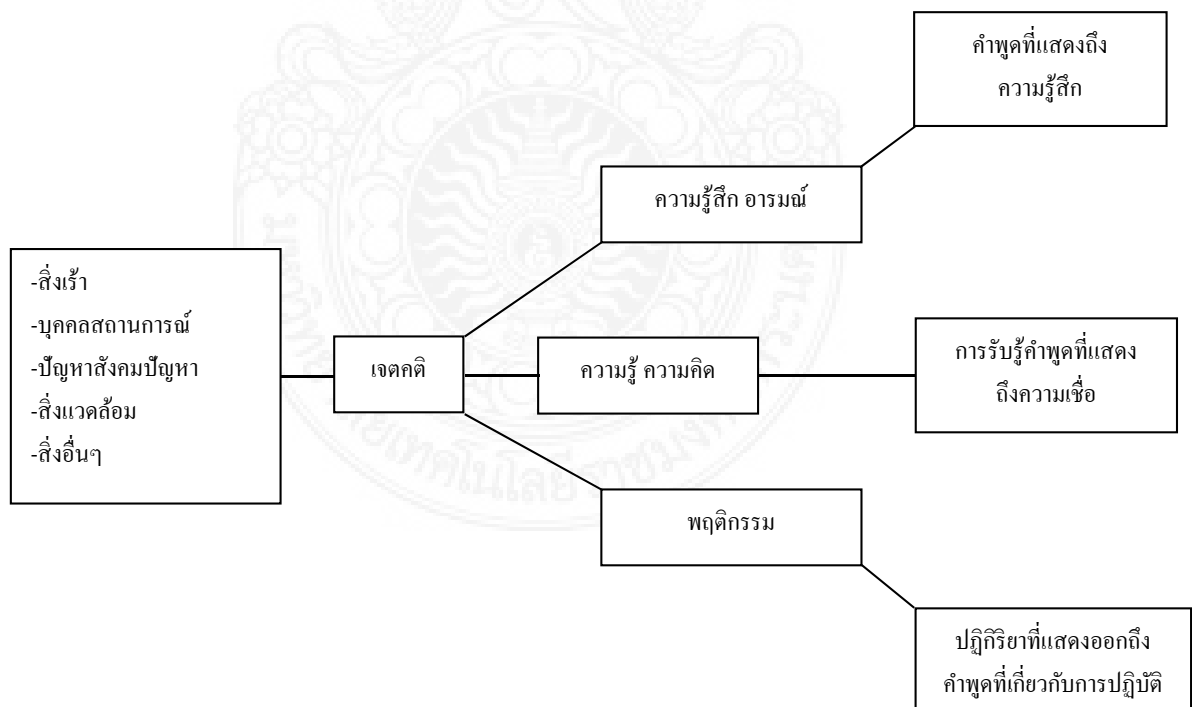
Triandis (1971) อธิบายว่า เจตคติ ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้และความคิด ซึ่งจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะ และทิศทางของเจตคติของบุคคล

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ได้แก่ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า ซึ่งจะ เป็นสิ่งกำหนดลักษณะของเจตคติของบุคคล

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มการกระทำ (Behavioral component) ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงออกต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ทฤษฎีแอนดิสยังกล่าวว่าการเปลี่ยนแปลง เจตคติขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น การได้รับ ข้อมูลใหม่จากบุคคล หรือการได้รับประสบการณ์โดยตรงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรม ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไปด้วย

ภาพ 2.3 องค์ประกอบเจตคติ



ที่มา: โรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา, 2551

2.2.4 การวัดเจตคติ

เจตคติสามารถวัดได้โดยการสร้างแบบวัดเจตคติเพื่อถามความรู้สึกต่อสิ่งเร้าในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ แบบวัดเจตคติที่นิยมใช้มีอยู่ 3-4 วิธีคือ (สุวิทย์ บุญช่วยและคณะ, 2541)

1. วิธีลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) เป็นวิธีการวัดเจตคติที่รู้จักกันแพร่หลายมากที่สุดวิธีหนึ่ง การวัดเจตคติของลิเคิร์ต เริ่มด้วยการรวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ต้องการจะศึกษาให้ความหมายสิ่งที่ต้องการจะวัดให้แน่นอน ชัดเจน และครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา ที่ต้องการวัดทั้งหมดและข้อความที่สร้างขึ้นต้องประกอบไปด้วยข้อความที่สนับสนุนและต่อต้าน ในเรื่องที่ต้องการจะวัด กล่าวคือ มีข้อความที่เป็นบวกและเป็นลบคละกันไป และนำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะทำการศึกษา โดยกำหนดคำตอบของแต่ละข้อความให้เลือกตอบคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การให้คะแนนนั้นจะขึ้นอยู่กับชนิดของข้อความว่าเป็นข้อความที่สนับสนุนหรือเป็นบวก ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 5 คะแนน และลดลงไปจนถึงตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 1 คะแนน ส่วนข้อความที่ต่อต้านหรือเป็นลบ ถ้าตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 5 คะแนน และ ลดลงเรื่อย ๆ ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 คะแนน คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดเจตคติคือผลรวมของคะแนนทุกข้อ ในแบบวัดเจตคติซึ่งลิเคิร์ตถือว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดย่อมมี โอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นมากและในการทำงานเองเดียวกันผู้ที่มีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งใดนั้นโอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นก็ มีน้อยและโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมีมาก คะแนนรวมของทุกข้อจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงเจตคติของผู้ตอบในแบบวัดเจตคติของแต่ละคน

2. วิธีเทอร์สโตน สเกล (Thurstone Scale) วิธีการวัดแบบเทอร์สโตนนี้เน้นปัญหาด้านการมีช่วงเท่ากันมากกว่าการวัดแบบอื่น ซึ่งในทางปฏิบัติ หมายถึง วิธีการให้น้ำหนักหรือคะแนนแต่ละข้อความที่ประกอบขึ้นมาเป็นสเกล ข้อความแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักในแต่ละช่วงเท่ากัน โดยเทอร์สโตนยึดหลักที่ว่า “คุณลักษณะใด ๆ ในความรู้สึกของคนเรานั้นจะมีตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด” โดยจะแบ่งช่วงความรู้สึกออกเป็น 11 ช่วงเท่า ๆ กัน ความคิดเห็นแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักค่าเจตคติต่างกันไปจะอยู่ในช่วงไหนนั้นก็แล้วแต่ข้อความคิดเห็นนั้น

3. วิธีกัทแมน สเกล (Guttman Scale) จากข้อบกพร่องเทอร์สโตนสเกลและลิเคอร์ทสเกลในเรื่องเกี่ยวกับความหมายของคะแนนและความเป็นมิติเดียวกันตลอดจนความสามารถในการนำคะแนนมาสร้างเป็นสเกลใช้แก้ข้อบกพร่องที่กัทแมนได้ให้ความสนใจและคิดหาวิธีสร้างสเกลที่มีคุณสมบัติเด่น

4. วิธีการหาความแตกต่างของความหมาย (Semantic Differential) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดรวบยอด (Concepts) ของบุคคลแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ผู้ที่คิดวิธีนี้คือ ชาร์ลออกสกู๊ด (Charles E. Osgood) และผู้ร่วมงาน เป็นการศึกษาถึงความหมายของสิ่งต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มที่จะศึกษาโดยการให้ประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการวัด อาจจะเป็นสถานที่ บุคคลเหตุการณ์ ฯลฯ การประมาณค่านั้นใช้คำคุณศัพท์ซึ่งตรงกันข้ามและมีลำดับของความมากน้อยจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งรวมทั้งหมด 7 อันดับ (บางครั้งใช้ 5 หรือ 3 อันดับ) ในการที่จะให้ผู้ตอบประเมินค่ามาก หรือน้อยนี้ทำให้เชื่อได้ว่าแบบวัดนี้สามารถใช้วัดเจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ และสามารถเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของกลุ่มต่าง ๆ ได้

2.3 แนวคิดทฤษฎีบรรยากาศองค์การ

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Litwin & Stringer (1968) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ

Gilmer & Von (1971) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การนั้นด้วย

Dessler (1976) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การว่าหมายถึง ความเข้าใจ หรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึก ของเขาที่มีต่อองค์การในรูปแบบมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Steers (1977) ได้นำเสนอมุมมองของบรรยากาศองค์การในแง่ของบุคลิกภาพมนุษย์ใน องค์การที่มองเห็นได้โดยสมาชิกขององค์การ โดยมีการให้ข้อสังเกตความหมายดังกล่าวไว้ดังนี้คือ

1. บรรยากาศที่แท้จริงย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่า “ควรจะเป็น” มากกว่า “ที่เป็นอยู่จริง”
2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่าง ๆ ขององค์การและการกระทำและผลที่เกิดขึ้นใน ด้านบรรยากาศนั้นย่อมมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันไป
3. บรรยากาศที่แสดงออกให้เห็นภายในองค์การนั้นย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ สำคัญ ๆ ของคนที่ทำงานในองค์การนั้น

Brown & Moberg (1980) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การว่าหมายถึง กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความ แตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ คนในองค์การ

Haimann, Scott & Connor (1985) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยสามารถสร้างขึ้นและ ปรับปรุงได้ โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนใน องค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Stringer (2002) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การว่าหมายถึง การรับรู้ถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็น ถึงทัศนคติ ค่านิยม ของคนในองค์การ ที่แสดงออก มาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทาง อ้อมโดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ รวมทั้ง กระบวนการต่าง ๆ ในองค์การ

วิภาวี มหาทักษะ (2550) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การว่าหมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ ทางตรงและทางอ้อมเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจะมีผล ต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานซึ่งบรรยากาศองค์การนี้ จะทำให้องค์การหนึ่ง แตกต่างกับอีกองค์การหนึ่ง

รติกรณ จงวิศาล (2554) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การว่าหมายถึง บรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน องค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

McClland (1969) ได้อธิบายว่าบรรยากาศภายในองค์การที่มีความสำคัญต่อองค์การ เป็นอย่างมากในอันที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างเสริม บรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จ โดยการตั้งเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์การ ให้รางวัลตอบแทนเป็นต้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จได้ ตามวัตถุประสงค์

Steers & Porter (1979) ได้อธิบายว่าตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การ คือ ลักษณะ บรรยากาศองค์การ เพราะถ้าหากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การซึ่งมีส่วนในการ กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การแล้วก็จะไม่สามารถวิเคราะห์ พฤติกรรมการทำงานของคน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การได้อย่างถูกต้อง

Litwin และ Stringer (1979 อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) ได้อธิบายว่า องค์การที่มีบรรยากาศการบริหารงานแบบใช้อำนาจ กล่าวคือ อำนาจการตัดสินใจ อยู่กับส่วนกลางนั้น บุคลากรในองค์การจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศ ดังกล่าวจะทำให้ผลผลิตต่อบุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิด ริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีบุคลากรรักใคร่สามัคคีกัน และบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพบรรยากาศในองค์การดังกล่าวจะมีผลทำ

ให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำและในองค์การที่มีบรรยากาศมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน จึงมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีผลผลิตสูง บรรยากาศแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน จึงมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จ

Brown & Moberg (1980) ได้อธิบายว่า บรรยากาศขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์การต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การด้วย โดยสรุปจะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ โดยบรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศขององค์การและหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การด้วย

Slocum & Hellriegel (2011) ได้อธิบายว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

2.3.3 องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การ

Forehand & Gilmer (1964) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้น ซึ่งบรรยากาศขององค์การมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างและขนาดขององค์การ หมายถึง องค์การมีขนาดใหญ่จะมีความมั่นคงและมีความเป็นทางการขนาดขององค์การโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ ส่วนโครงสร้างขององค์การก็มี

ความสำคัญเช่นกันและจะเกี่ยวข้องกับขนาดด้วยองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้นในระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันมากขึ้น

2. รูปแบบของความเป็นผู้นำ หมายถึง รูปแบบของความเป็นผู้นำและการปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การ ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองของความพึงพอใจของบุคลากร

3. ความซับซ้อนของระบบ หมายถึง ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ

4. ลักษณะเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์การแม้กระทั่งองค์การธุรกิจเหมือนกัน เป้าหมายกำไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็มีอยู่ใน รูปของการให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่น ๆ

5. สายใยการติดต่อสื่อสาร หมายถึง มิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศในองค์การ เพราะว่าสายใยภายในองค์การนั้น จะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบริหารโดยภาพรวมภายในองค์การได้

Litwin & Stringer (1968 อ้างถึงใน อภิพงษ์ โชติรัตน์, 2557) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure) ปัจจัยนี้กล่าวถึงการกำหนดขนาดของโครงสร้างขององค์การที่นำไปใช้กับงานซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์การต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยลดความกังวลใน

ส่วนที่เกี่ยวกับงานได้อองค์การที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือพนักงานใหม่ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้าน ความผูกพันได้

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ซึ่งจะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์การสามารถทนความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในแง่ความคิดเห็น เช่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การว่า ได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเพียงใด มาตรฐานที่กำหนดมานั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7. ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไปหรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ทำทายเป็นเหมาะสม

8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานซึ่งพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Campbell & Beaty (1971) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นโดยองค์การ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งการขึ้นเงินเดือนซึ่งอยู่บนพื้นฐาน

ของผลงานและความดีความชอบแทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโสความชอบพอ และอื่น ๆ

3. การรวมการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง ความมากน้อยของการสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์การในอันที่จะทำงานอย่างดีเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and Risk) หมายถึง ความมากน้อยของแรงกดดัน (Pressures) ในองค์การซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคงและการกระวนกระวายใจของสมาชิก

7. ความเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (Openness and Defensiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคคลพยายามปกปิดความผิดและถือดีแทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกของคนในองค์การว่าองค์การเป็นที่ ๆ ดีเหมาะที่จะทำงานด้วย

9. การยอมรับและการย้อนกลับของข้อมูล (Recognition and Feedback) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขาและความมากน้อยของการได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การรู้ว่าเป้าหมายขององค์การคืออะไรและกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างมีความคล่องตัวและแสวงหาสิ่งใหม่รวมทั้งความมากน้อยของการคาดคะเนปัญหาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติทราบก่อนที่ ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

Stringer (2002) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่ดีมีองค์ประกอบ 6 มิติดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง องค์การมีการจัดการโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ดี ควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่า ใครควรทำงานอะไร และใครมีอำนาจตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. มาตรฐานงาน (Standard) หมายถึง การมีแรงผลักดันในองค์การให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน มีการกำหนดขั้นตอน และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติงาน มาตรฐานสูงหมายความว่า บุคคลหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ มาตรฐานต่ำสะท้อนว่า ความคาดหวังต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อการได้รับความไว้วางใจ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ความรับผิดชอบในระดับสูง แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีกำลังใจในการแก้ปัญหาทางานด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่ำเป็นตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดความเสียหาย และไม่ก่อให้เกิดพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

4. การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลหรือคำติชม และการลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อปฏิบัติงานได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ

5. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่า องค์การให้การสนับสนุนส่งเสริมกับบุคลากรในด้านต่าง ๆ การได้รับความไว้วางใจ และกำลังใจที่สมาชิกในทีมมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูง หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความช่วยเหลือจากทีม และผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำ บุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6. ข้อผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่ามีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และระดับความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูง หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในระดับสูงยังมีความสัมพันธ์กับระดับความจงรักภักดีในระดับสูงด้วย ความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรไม่รู้สึกยินดียินร้ายกับองค์การ และจุดมุ่งหมายขององค์การ

Chinho, Lin (1999) ได้นำเสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ได้แก่

1. ทศนคติทั่ว ๆ ไป หมายถึง ทศนคติของพนักงานทั้งในแง่บวกและแง่ลบที่มีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน
2. ความสามารถในการเผชิญความกดดันในการแข่งขันจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน
3. การคาดหวังในความมั่นคงในงาน การมองความมั่นคงในงานมากกว่าผลกำไรปฏิบัติงาน
4. การมุ่งที่พนักงาน หมายถึง การที่องค์การมองพนักงานเป็นคนมากกว่าที่จะเป็นแค่เครื่องจักรในการทำงาน
5. การยึดถือตนเองเป็นหลัก
6. ประสิทธิภาพขององค์การทั้งด้านโครงสร้างและความคิดสร้างสรรค์
7. พนักงานได้รับการคาดหวังให้พัฒนาศักยภาพของตนมากกว่าที่จะเชื่อฟังคำสั่งเพียงอย่างเดียว
8. ความพยายามกระตือรือร้นของพนักงาน
9. เน้นความสำคัญของการปฏิบัติงาน
10. การบริหารแบบรวมศูนย์ขององค์การ
11. การจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ผู้บริหารพยายามที่จะใช้มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการจัดการกับพฤติกรรมของพนักงาน

ในขณะที่เบญจวรรณ แจ่มจำริญ (2557) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของ สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2528) โดยพบว่าองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ จนนนำไปสู่การจำแนกองค์ประกอบบรรยากาศองค์การได้ถึง 19 ด้าน ประกอบด้วย

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน
2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน
3. การรวบอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง
4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ
5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน
6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยกันได้ หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา
7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน
- 8.ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์การมีสภาพที่น่าอยู่นำทำงาน
9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่
10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ

12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการทำงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์กร (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร

17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่าง ๆ ถูกนำไปใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์กร (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทัศนคติ หรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

พิษณุกร มะกลาง (2555) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรของนงศ์เยาว์ แก้วมรกต (2542) โดยพบว่ามีองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างขององค์กร เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายขององค์กร ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่างๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญา และแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การรักษาและการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพของในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ

2.3.4 ลักษณะของบรรยากาศขององค์การ

จากองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ ก่อให้เกิดลักษณะของบรรยากาศขององค์การในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้มีการแบ่งลักษณะบรรยากาศขององค์การไว้ในหลายลักษณะดังต่อไปนี้

มนันยา โชติวรรณ (2557) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การจากพรรณราย ทรัพย์ะประภา (2532) โดยพบว่าการแบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์การออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศที่ไม่เป็นสุข (Defensive Climate) ประกอบด้วย

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะผู้วิพากษ์วิจารณ์ ต่ำหนิติเตียน สั่งสอน และตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับฟังคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในลักษณะเผด็จการ ถืออำนาจบาตรใหญ่ของตนเอง และพยายามจะเปลี่ยนแปลงผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการของตน

1.3 การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของตนเอง ไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือน หรือตีความหมายอย่างผิด ๆ

1.4 ความเฉยเมยผู้บริหารไม่ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา เฉยเมยต่อทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาส่วนตัว หรือมีความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่ใส่ใจที่จะช่วยเหลือ

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดติดตามการทำงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าบกร่องอยู่เสมอ

1.6 ความดีดั่ง ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบและไม่เต็มใจที่จะยอมรับความผิดใด ๆ องค์การที่มีบรรยากาศไม่เป็นสุข พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ชอบแก้ตัวและมีขวัญกำลังใจต่ำ

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive Climate) ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยอมรับความรู้สึก และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอาตำแหน่ง หรือสถานภาพของตนมาควบคุมสถานการณ์ และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่น รวมทั้งมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ปราศจากแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5 เน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกันและไม่บังคับให้ผู้บังคับบัญชาเห็นด้วย

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจน อธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรมในองค์การที่มีบรรยากาศสนับสนุน พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจดี เข้าใจกันและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Litwin & Stringer (1968) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Climate) เป็นลักษณะบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

2. บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ (Affiliative-oriented Climate) คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไป และให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

3. บรรยากาศที่เน้นอำนาจ (Power-oriented Climate) คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าลักษณะของบรรยากาศองค์การที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ มีการจัดการโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน มีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน มีการมอบความไว้วางใจ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มีการมอบรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีการสนับสนุน ส่งเสริมพนักงานในด้านต่าง ๆ มีการช่วยเหลือ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และมีการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานในฐานะส่วนหนึ่งขององค์การ

2.4 แนวคิดทฤษฎีลักษณะทางประชากร

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า “Demography” มีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือ วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนสง, 2521)

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้อธิบายแนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur and BcII-Rokeach (1996) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากร ซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับ และตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อนและได้นำมาประยุกต์ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่า ผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่ต่างกัน จะมีความสนใจต่อข่าวสารที่ต่างกัน

ปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะของตน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคน คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร อย่างไรก็ตามในการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ กันนั้น จำนวนของผู้รับสารก็มีปริมาณแตกต่างกันด้วยการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนน้อยคนนั้นมักไม่ค่อยมีปัญหา หรือมีปัญหาน้อยกว่าการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนมาก เนื่องจากการวิเคราะห์คนที่มีจำนวนน้อย เราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารทุกคนได้ แต่ในการวิเคราะห์คนจำนวนมาก เราไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารแต่ละคนได้ เพราะมีผู้รับสารจำนวนมากเกินไป นอกจากนี้ผู้ส่งสารยังไม่รู้จักผู้รับสารแต่ละคนด้วย ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมากก็คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

การศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการรับรู้ การตีความ และการเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น (กิติมา สุรสนธิ, 2541)

1. เพศ (Sex) หญิงชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ จากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาทั้งหลายได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมากในเรื่อง ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท และกิจกรรม ของคนสองทั้งเพศไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล ดังคำกล่าวที่ว่าผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน เกิดมาหลายฝน หรือเรียกคนที่มี ประสบการณ์น้อยกว่าว่าเด็กเมื่อวานขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้หรือแสดง ความคิดความเชื่อ ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคล คนเราโดยทั่วไป เมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิถีคิดและสิ่งที่น่าสนใจก็จะ เปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้ เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพล ต่อผู้รับสาร การที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่แตกต่างกันจึงย่อมมีความรู้สึนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน คนทั่ว ๆ ไปมักจะสนใจ หรือยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดง หรือบ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่ อบรมกล่อมเกล้าให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ทางด้านครูผู้สอนก็มีอิทธิพล ต่อความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึนึกคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการศึกษาจึง เป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของผู้รับ

4. สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) อันได้แก่ เชื้อชาติและ ชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิฐานะ พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงิน ปัจจัย เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อผู้รับ ซึ่งในการวิจัยทางด้านนิเทศศาสตร์ได้ชี้ให้เห็นว่าสถานะทาง สังคมและเศรษฐกิจของผู้รับสารมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร และสารสถานะภาพทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ ที่ ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

5. ศาสนา (Religion) การนับถือศาสนาเป็นลักษณะอีกประการหนึ่งของผู้รับสารที่มีอิทธิพลต่อตัวผู้รับสาร ทั้งทางด้านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมโดยศาสนาได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนและกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตคนตลอดทั้งชีวิต

สอดคล้องกับ กาญจนา แก้วเทพ (2542) ที่ได้อธิบายลักษณะทางประชากร ดังนี้

1. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันเรื่องความคิด และพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุน้อย มักจะมีความคิดสร้างสรรค์นิยม ยึดถืออุดมการณ์และมอง โลกในแง่ดีมากสาเหตุที่แตกต่างกัน เนื่องจากคนที่ต่างรุ่นต่างวัยกันมีประสบการณ์ชีวิต แตกต่างกันทำให้มีทัศนคติความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมแตกต่างกัน ลักษณะการใช้ สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อ เพื่อแสวงหาข่าวสารหนักมากกว่าเพื่อ การบันเทิง ในการฟังวิทยุก็เช่นเดียวกัน คนที่มีอายุมากมักจะฟังรายการที่หนัก ๆ ไม่ ค่อยฟังแนวดนตรีสมัยใหม่ ลักษณะของกิจกรรม และกลุ่มบุคคลที่แวดล้อม จะเปลี่ยนไปเป็นการ เปลี่ยนแปลงวัฏจักรชีวิต (Life Cycle) ซึ่งจะมีผลต่อปริมาณการใช้สื่อ เช่น เด็กเล็ก จะใช้สื่อในบ้านเป็นส่วนใหญ่ และใช้สื่อเพื่อความบันเทิง วัยรุ่นจะใช้สื่อนอกบ้านจนใช้สื่อ พร้อมกลุ่ม และใช้สื่อเพื่อประโยชน์ในการใช้งาน มากกว่าคนชราจะหันมาใช้สื่อในบ้าน เป็นส่วนใหญ่และจะใช้เพื่อฆ่าเวลาเป็นเพื่อนเป็นหลัก

2. เพศ ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และ ทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรม สังคมกำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนในแต่ละเพศ ความคิดเห็นของคนสองคนไว้ต่างกัน ผู้หญิงมักจะถูกโน้มน้าวใจได้ง่ายกว่าผู้ชาย ในขณะที่เพศชายไม่มีความต้องการที่จะส่ง และรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้น จากการรับข่าวสารด้วย

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่ทำให้คน มีวัฒนธรรมต่างกัน ผู้ที่มีรายได้สูงมักจะใช้สื่อมวลชนเพื่อแสวงหาข่าวสาร หรือเรื่องราวที่หนัก ๆ เช่น การอ่าน การดู หรือฟังการเมือง ปัญหา สังคม และเศรษฐกิจ คนที่มีฐานะดีอาศัยอยู่ในเมืองโอกาสที่ จะเลือกใช้สื่อให้หลากหลายประเภท และบ่อยครั้งกว่า โดยเฉพาะสื่อที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการใช้ตัวแปรรายได้ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมบุคคล

4. การศึกษา นักวิชาการสื่อสาร พบว่า การศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ค่อนข้างสูงกับตัวแปรที่เกี่ยวกับการรับสาร และการใช้สื่อ การศึกษาของผู้รับสารทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมสื่อสารต่างกันไป โดยเฉพาะคนที่มีการศึกษาต่ำ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนิษฐา สุขสมัยและประสพชัย พสุนนท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานอาจเป็นเพราะความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่ และประสบผลสำเร็จเนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ในปัจจุบันองค์ประกอบในการทำงานร่วมกันมีความหลากหลายมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์การจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน และความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเจริญเติบโต หากองค์การใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์การจะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมากเพื่อจะทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จได้ และความมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการหาวิธีการใหม่ในการพัฒนาองค์การอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจากการควบคุม จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ให้แก่องค์การ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านความยึดมั่นผูกพันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงที่สุดกว่าทุก ๆ ด้านแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภษา แก้วเกียรียงไกร, กัลยาณี ประสมศรี, มณฑา ชาวโพธิ์ และรวีสรารูปสวย (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และด้านความรู้และทัศนคติ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านความรู้และทัศนคติ โดยในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร นั้น พบว่า แรงจูงใจมีคะแนนความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทานมากที่สุดระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจนั้น มีส่วนในการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทานเป็นอย่างมาก ได้แก่ การยอมรับความรู้ความสามารถจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา การให้เงินรางวัลค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย สภาพการบังคับบัญชา สภาพการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรการประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ความชัดเจนของนโยบายและการบริหารองค์กร

ศิริพร สอนไชยา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 26 - 35 ปี สถานภาพ สมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 5 -10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000 - 20,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นได้ว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่มและปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การมีส่วนร่วมขององค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน ขององค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ส่วนทัศนคติในการทำงานด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ส่วนทัศนคติต่อองค์กรด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ส่วนทัศนคติต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อม และด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีและทัศนคติต่อความจงรักภักดีด้านจิตใจ และด้านความคงอยู่ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีส่วนด้านพฤติกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชุลีพร เพ็ชรศรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้ตามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ตามแบบห่างเหิน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.304$) ส่วนผู้ตามแบบเอาตัวรอดมีความสัมพันธ์ระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.068$)และผู้ตามแบบเฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = -0.144$) ส่วนบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ มิติการยอมรับ ($r = 0.668$) รองลงมาคือ มิติการสนับสนุน ($r = 0.655$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ มิติความรับผิดชอบ ($r = 0.526$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล และผู้ตามแบบปฏิบัติตาม

มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบรรยากาศองค์การด้านมิติการยอมรับ มิติการสนับสนุน มิติโครงสร้างของงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และมิติความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิชญดา ศิริสาคร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคนที่มียุทธศาสตร์ต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท เมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานในบริษัท เมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนมากเป็นผู้หญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนมากเป็นพนักงานปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการศึกษา ทักษะคนที่มียุทธศาสตร์ต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้วยกัน 5 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะติดต่อองค์กร, ทักษะติดต่อการปฏิบัติงาน, ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา, ทักษะติดต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานกล่าวคือ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับการรับรู้ที่เห็นด้วย และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะคนที่มียุทธศาสตร์ต่อพฤติกรรมการทำงาน

ศิริลักษณ์ ถิตย์รัศมีและสาววันทนีย์ เดชารัตนชาติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านรางวัลและการลงโทษ 2) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย 3) บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม 4) บุคลากร ที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ($p < 0.05$) และบุคลากร ที่มีอายุ และสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($p < 0.05$)

บุญทริกา วรรณกลิ้ง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานการได้รับการอบรม บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 56.90 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี ร้อยละ 39.20 ได้รับการอบรม เรื่องการพัฒนาองค์การ ร้อยละ 71.60 การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ร้อยละ 39.20 พฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ ร้อยละ 33.30 กิจกรรม 5 ส. ร้อยละ 30.40 และการประกันคุณภาพการพยาบาล ร้อยละ 16.70 บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง 2) การได้รับการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในระดับปานกลาง ($r = 0.666$) 3) บรรยากาศองค์การ และการได้รับการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาลสามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 47.50 ($R^2 = 0.475$)

จารุวัฒน์ ต่ายเทศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมแบบไม่มีโรงงานและแบบมีโรงงาน มีบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพขององค์กรด้านการเจริญเติบโตขององค์กร และด้านการสร้างสรรคนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมและแบบไม่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) บริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงานและมีโรงงานมีบรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้าง ด้านมาตรฐานงานด้านความรับผิดชอบ

ด้านการยอมรับการให้รางวัลด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) บริษัทโดยรวมมีบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานและด้านภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์ด้านการเจริญเติบโตขององค์กรและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านโครงสร้างและด้านการสนับสนุนสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการยอมรับการให้รางวัลสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตขององค์กร 3) บริษัทที่ไม่มีโรงงานมีบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานและด้านภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการยอมรับการให้รางวัลสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตขององค์กร 4) บริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัลและด้านภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์ด้านการเจริญเติบโตขององค์กรและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านมาตรฐานงานและด้านภาวะผู้นำสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์นวัตกรรม



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานบรรยากาศขององค์กรกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลคือจำนวน 776 คน (สำนักบริหารงานบุคคลสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล, 2559)

3.1.2 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยใช้การคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิเอกะกุล, 2543) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของ

ลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

3.1.3 การสุ่มขนาดตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้การเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิที่กำหนดสัดส่วน จำนวน 16 หน่วยงาน ของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตารางจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้ 260 คน โดยวิธีเทียบสัดส่วนของขนาดตัวอย่างที่พอดีกับกลุ่มประชากร

$$\text{โดยใช้สูตรดังนี้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง } X \text{ ประชากรแต่ละบริษัท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 ตารางการแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ลำดับ	หน่วยงาน	พนักงาน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	7	2
2	งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	4	1
3	กองบริหารความเสี่ยง	3	1
4	สำนักผู้ตรวจสอบภายใน	15	5
5	สำนักผู้ตรวจการ	18	6
6	สำนักพัฒนาธุรกิจ	14	5
7	สำนักธุรกิจเกม	29	10
8	สำนักผู้อำนวยการ	26	9
9	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	60	20
10	สำนักกฎหมาย	12	4
11	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	32	11
12	สำนักจัดซื้อและบริหารงานกลาง	89	30
13	สำนักบริหารการเงิน	78	26
14	สำนักการตลาดและจัดจำหน่าย	86	29

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	พนักงาน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
15	สำนักจ่ายรางวัล	106	35
16	สำนักการพิมพ์	197	66

ที่มา : สำนักบริหารงานบุคคลสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล, 2559

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ที่ทางผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อที่จะดำเนินการออกไปสำรวจและเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างต่อไป ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ใช้สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของประชากร โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเจตคติในการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านความรู้สึก และ ด้านแนวโน้มการกระทำ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้เพียงคำตอบเดียว มีลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย	ระดับเจตคติในการทำงาน
5 หมายถึง	มีระดับเจตคติในการทำงานมากที่สุด
4 หมายถึง	มีระดับเจตคติในการทำงานมาก
3 หมายถึง	มีระดับเจตคติในการทำงานปานกลาง
2 หมายถึง	มีระดับเจตคติในการทำงานน้อย
1 หมายถึง	มีระดับเจตคติในการทำงานน้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของแบบสอบถาม จะมีการนำคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อมาแจกแจงความถี่ และหาค่าคะแนน จากนั้นจึงแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้เกณฑ์แปลผลตามช่วงคะแนน ซึ่งคะแนนต่ำสุดในแต่ละข้อ เท่ากับ 1 คะแนน และคะแนนสูงสุดในแต่ละข้อ เท่ากับ 5 คะแนน

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ผู้วิจัยได้คำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นตามสูตรคำนวณดังกล่าวมาแล้ว ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับเจตคติในการทำงาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย	ระดับเจตคติในการทำงาน
4.21 - 5.00	มีระดับเจตคติในการทำงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีระดับเจตคติในการทำงานมาก
2.61 - 3.40	มีระดับเจตคติในการทำงานปานกลาง
1.81 - 2.60	มีระดับเจตคติในการทำงานน้อย
1.00 - 1.80	มีระดับเจตคติในการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ได้แก่ โครงสร้างมาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยึดมั่นผูกพัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้เพียงคำตอบเดียว มีลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย	ระดับบรรยากาศองค์การ
5	หมายถึง มีระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด
4	หมายถึง มีระดับบรรยากาศองค์การมาก

3	หมายถึง	มีระดับบรรยากาศองค์การปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับบรรยากาศองค์การน้อย
1	หมายถึง	มีระดับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของแบบสอบถาม จะมีการนำคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อ มาแจกแจงความถี่ และหาค่าคะแนน จากนั้น จึงแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้เกณฑ์แปลผลตามช่วงคะแนน ซึ่งคะแนนต่ำสุดในแต่ละข้อ เท่ากับ 1 คะแนน และคะแนนสูงสุดในแต่ละข้อ เท่ากับ 5 คะแนน

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ผู้วิจัยได้คำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นตามสูตรคำนวณดังกล่าวมาแล้ว ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับบรรยากาศองค์การ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย	ระดับบรรยากาศองค์การในงาน
4.21 - 5.00	มีระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีระดับบรรยากาศองค์การมาก
2.61 - 3.40	มีระดับบรรยากาศองค์การปานกลาง
1.81 - 2.60	มีระดับบรรยากาศองค์การน้อย
1.00 - 1.80	มีระดับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ได้แก่ ด้านความรู้สึก, ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยผู้ตอบแบบสอบถาม

สามารถเลือกได้เพียงคำตอบเดียว มีลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย	ระดับบรรยากาศองค์การ
5 หมายถึง	มีระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด
4 หมายถึง	มีระดับบรรยากาศองค์การมาก
3 หมายถึง	มีระดับบรรยากาศองค์การปานกลาง
2 หมายถึง	มีระดับบรรยากาศองค์การน้อย
1 หมายถึง	มีระดับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของแบบสอบถาม จะมีการนำคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อมาแจกแจงความถี่ และหาค่าคะแนน จากนั้นจึงแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้เกณฑ์แปลผลตามช่วงคะแนน ซึ่งคะแนนต่ำสุดในแต่ละข้อ เท่ากับ 1 คะแนน และคะแนนสูงสุดในแต่ละข้อ เท่ากับ 5 คะแนน

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ผู้วิจัยได้คำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นตามสูตรคำนวณดังกล่าวมาแล้ว ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในงาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ได้แก่

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการมีส่วนร่วมในงาน
4.21 - 5.00	มีระดับการมีส่วนร่วมในงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีระดับการมีส่วนร่วมในงานมาก
2.61 - 3.40	มีระดับการมีส่วนร่วมในงานปานกลาง
1.81 - 2.60	มีระดับการมีส่วนร่วมในงานน้อย
1.00 - 1.80	มีระดับการมีส่วนร่วมในงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 วิธีที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร โดยการทบทวนวรรณกรรม แนวทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยการกำหนดประเด็น และขอบเขตของข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญนี้ความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแล้ว ไปทดลองเก็บข้อมูลจากพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบ

ความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. อ้างถึงใน ยุทธ ไกรยวรรณ์. 2550)

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยข้อมูลใช้สถิติ และอักษรย่อดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ใช้ในการอธิบาย ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2546)

1.2 สูตร / มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

3. ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ศึกษาโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ของ Hinkle (1998) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

โดยหากค่า r มีค่าเป็นบวก หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย) และหาก r มีค่าเป็นลบ หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน
- ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวนและร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	157	60.4
หญิง	103	39.6
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และที่เหลือเป็นเพศหญิง มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	49	18.8
21 – 40 ปี	122	46.9
41 – 60 ปี	89	34.2
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 21 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมามีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และที่เหลือมีอายุไม่เกิน 20 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	103	39.6
สมรส	122	46.9
หย่า/หม้าย	35	13.5
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมามีสถานภาพโสด มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และที่เหลือมีสถานภาพหย่า/หม้าย มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	19.6
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	128	49.2
สูงกว่าปริญญาตรี	81	31.2
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และที่เหลือมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายบริหารระดับสูง	40	15.4
พนักงานระดับบริหาร	97	37.3
พนักงานระดับปฏิบัติการ	123	47.3
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือพนักงานระดับบริหาร จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และที่เหลือเป็นฝ่ายบริหารระดับสูง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	52	20.0
15,001 – 30,000 บาท	74	28.5
30,001 – 45,000 บาท	98	37.7
มากกว่า 45,000 บาท	36	13.8
รวม	260	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ถัดมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และที่เหลือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านความรู้สึก และด้านแนวโน้มการกระทำ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7 ถึงตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติในการทำงาน

เจตคติในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านแนวโน้มการกระทำ	4.04	0.59	มาก	1
2. ด้านความรู้สึก	4.02	0.61	มาก	2
3. ด้านสติปัญญา	3.82	0.67	มาก	3
รวม	3.96	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีเจตคติในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแนวโน้มการกระทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.59) รองลงมาคือด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.61) และด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.82$, S.D = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติในการทำงานด้านสติปัญญา

เจตคติในการทำงานด้านสติปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.96	0.83	มาก	1
2. ท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ อย่างเต็มที่	3.83	0.80	มาก	2
3. ท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.80	0.94	มาก	3
4. ท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านเติบโตในองค์กร	3.78	0.96	มาก	4
5. ท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย น่าสนใจ	3.72	0.96	มาก	5
รวม	3.82	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีเจตคติในการทำงานด้านสติปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่

อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.80) ท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.94) ท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านเติบโตในองค์กร ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.96) และท่านคิดว่ างานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย น่าสนใจ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติในการทำงานด้านความรู้สึ ก

เจตคติในการทำงานด้านความรู้สึ ก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	0.76	มาก	1
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อที่ม งานของท่าน	4.06	0.87	มาก	2
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อ งานของท่าน	4.04	0.80	มาก	3
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้นำความรู ้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.79	มาก	4
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ องค์กรแห่งนี้	3.88	0.73	มาก	5
รวม	4.02	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีเจตคติในการ ทำงานด้านความรู้สึ กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจที่ต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อที่ม งานของท่าน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.87) ท่านมีความพึงพอใจ ต่องานของท่าน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.80) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้นำความรู ้ความสามารถที่มีมา ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.79) และท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ องค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติในการทำงานด้านแนวโน้มการกระทำ

เจตคติในการทำงานด้านแนวโน้มการกระทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	4.10	0.71	มาก	1
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.06	0.74	มาก	2
3. ท่านแสดงความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีความอาวุโส	4.06	0.83	มาก	3
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.00	0.70	มาก	4
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองได้	3.99	0.84	มาก	5
รวม	4.04	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีเจตคติในการทำงานด้านแนวโน้มการกระทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) ท่านแสดงความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีความอาวุโส ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.83) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.70) และท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านมีการมอบรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.95	1.01	มาก	1
2. องค์กรของท่านมีการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กร	3.90	0.87	มาก	2
3. องค์กรของท่านมีการสนับสนุน ส่งเสริมพนักงานในด้านต่าง ๆ มีการช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	3.88	0.91	มาก	3
4. องค์กรของท่านมีการจัดการโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของ พนักงานอย่างชัดเจน	3.78	0.76	มาก	4
5. องค์กรของท่านมีการมอบความไว้วางใจและสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.75	0.83	มาก	5
รวม	3.85	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์การของท่านมีการมอบรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.01) รองลงมาคือ องค์การของท่านมีการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานในฐานะส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.87) องค์การของท่านมีการสนับสนุน ส่งเสริมพนักงานในด้านต่าง ๆ มีการช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.91) องค์การของท่านมีการจัดการโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.76) และองค์การของท่านมีการมอบความไว้วางใจและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ ด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ และด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.12 ถึงตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน	4.09	0.55	มาก	1
2. ด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	3.93	0.74	มาก	2
3. ด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	3.93	0.79	มาก	3
รวม	3.99	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีส่วนร่วมในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.74) และด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์

การมีส่วนร่วมในงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้	4.05	0.80	มาก	1
2. ท่านมีความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อ องค์กร	3.98	0.91	มาก	2
3. ท่านมีความศรัทธาและพร้อมปฏิบัติ ตามค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ องค์กร	3.94	1.07	มาก	3
4. ท่านมีความเชื่อมั่นในชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.91	1.07	มาก	4
5. ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.77	0.89	มาก	5
รวม	3.93	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีส่วนร่วมในงานด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีส่วนร่วมและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมและความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.91) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 1.07) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานภายในองค์กร

($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.07) และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ

การมีส่วนร่วมในงานด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.97	มาก	1
2. ท่านให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การ	3.99	0.85	มาก	2
3. ท่านมีการนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อการทำงานประสบปัญหา	3.92	1.03	มาก	3
4. ท่านมีการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมหรืองานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.91	1.05	มาก	4
5. ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ	3.81	0.70	มาก	5
รวม	3.93	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีส่วนร่วมในงานด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

($\bar{X} = 4.04$, S.D. =0.97) รองลงมาคือ ท่านให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.85) ท่านมีการนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อการทำงานประสบปัญหา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. =1.03) ท่านมีการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมหรืองานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. =1.05) และท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. =0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงานด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน

การมีส่วนร่วมในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน				
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.25	0.74	มากที่สุด	1
2. ท่านยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นทีม	4.12	0.73	มาก	2
3. ท่านรู้กระบวนการทำงานของตนเอง	4.08	0.70	มาก	3
4. ท่านรู้กระบวนการทำงานของทีมตนเอง	4.07	0.77	มาก	4
5. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย	3.95	0.74	มาก	5
รวม	4.09	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีส่วนร่วมในงานด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ท่านยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. =0.73) ท่านรู้กระบวนการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.70) ท่านรู้กระบวนการ

ทำงานของที่ตนเอง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.77) และท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

การทดสอบสมมติฐานข้อนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานในด้านต่าง ๆ และในภาพรวม กับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลในด้านต่าง ๆ และในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.16 โดยการแปลผลของระดับความสัมพันธ์ (r) ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์การแปลผลของ Hinkle D. E. (1998) ดังนี้

r มีค่า 0.91 – 1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
r มีค่า 0.71 – 0.90	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
r มีค่า 0.51 – 0.70	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
r มีค่า 0.31 – 0.50	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
r มีค่า 0.00 – 0.30	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ตารางที่ 4.16 แสดงผลผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

การมีส่วนร่วมในงาน	เจตคติต่องาน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
	r	p		
การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	0.754	0.000	ระดับสูง	ทางบวก
การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	0.755	0.000	ระดับสูง	ทางบวก
การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน	0.744	0.000	ระดับสูง	ทางบวก
ภาพรวม	0.837	0.000	ระดับสูง	ทางบวก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานกับเจตคติต่องาน โดยภาพรวมมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837 มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในงานกับเจตคติต่องานอยู่ในระดับสูงจะทำให้เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์กับเจตคติต่องาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.754 มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์อยู่ในระดับสูง จะทำให้เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก คือจะมีเจตคติต่องานในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือกับเจตคติต่องาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.755 มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง จะทำให้เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก คือจะมีเจตคติต่องานในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.744 มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในงานด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงานอยู่ในระดับสูงจะทำให้เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก คือจะมีเจตคติต่องานในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

การทดสอบสมมติฐานข้อนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลในด้านต่าง ๆ และในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.17 โดยการแปลผลของระดับความสัมพันธ์ (r) ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์การแปลผลของ Hinkle D. E. (1998) ดังนี้

r มีค่า 0.91 – 1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
r มีค่า 0.71 – 0.90	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
r มีค่า 0.51 – 0.70	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
r มีค่า 0.31 – 0.50	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
r มีค่า 0.00 – 0.30	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงผลผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

การมีส่วนร่วมในงาน	บรรยากาศขององค์การ		ระดับ	ทิศทาง
	r	p	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	0.911	(0.000)	ระดับสูงมาก	ทางบวก
การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	0.930	(0.000)	ระดับสูงมาก	ทางบวก
การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน	0.839	(0.000)	ระดับสูง	ทางบวก
ภาพรวม	0.812	(0.000)	ระดับสูง	ทางบวก

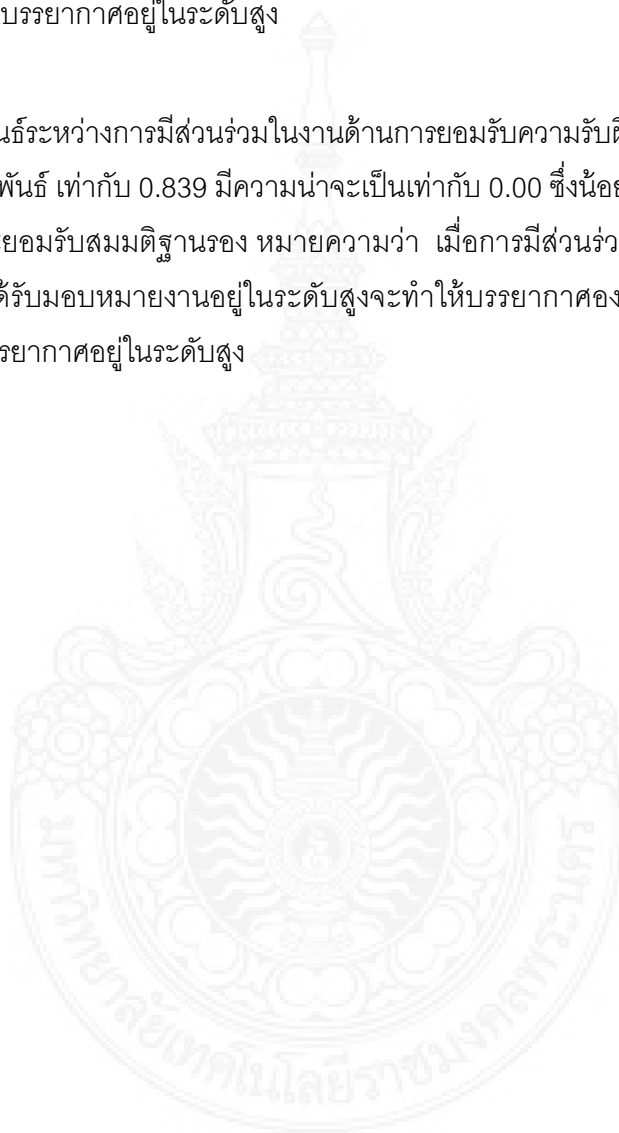
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานกับบรรยากาศขององค์การ โดยภาพรวมมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.812 มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในงานกับบรรยากาศขององค์การอยู่ในระดับสูงจะทำให้บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์กับบรรยากาศขององค์การ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.911 มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์อยู่ในระดับสูง จะทำให้บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก คือจะมีบรรยากาศอยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือกับเจตคติต่องาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.930 มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง จะทำให้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก คือจะมีบรรยากาศอยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.839 มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในงานด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงานอยู่ในระดับสูงจะทำให้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก จะมีบรรยากาศอยู่ในระดับสูง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานและบรรยากาศขององค์กร กักับการมีส่วนร่วมในงาน ของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของเจตคติต่องานและบรรยากาศขององค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 260 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวนหรือความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 60.4) อายุ 20-40 ปี (ร้อยละ 46.9) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 46.9) ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 49.2) มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 47.3) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท (ร้อยละ 37.7)

2. พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีเจตคติในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจตคติในการทำงานด้านแนวโน้มการกระทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือเจตคติในการทำงานด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.02$) และเจตคติในการทำงานด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

2.1 เจตคติในการทำงานด้านสติปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.83$) ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.80$) ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านเติบโตในองค์กร ($\bar{X} = 3.78$) และท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย น่าสนใจ ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

2.2 เจตคติในการทำงานด้านความรู้สึกรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจที่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อทีมงานของท่าน ($\bar{X} = 4.06$) ท่านมีความพึงพอใจต่องานของท่าน ($\bar{X} = 4.04$) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้นำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) และท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

2.3 เจตคติในการทำงานด้านแนวโน้มการกระทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ท่านแสดงความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีความอาวุโส ($\bar{X} = 4.06$) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.00$) และท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

3. พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีการมอบรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.90$) องค์กรของท่านมีการสนับสนุน ส่งเสริมพนักงานในด้านต่าง ๆ มีการช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.88$) องค์กรของท่านมีการจัดการโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.78$) และองค์กรของท่านมีการมอบความไว้วางใจ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

4. พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีส่วนร่วมในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.93$) และการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

4.1 การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีส่วนร่วมและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมและความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 3.98$) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 3.94$) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ($\bar{X} = 3.91$) และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

4.2 การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ท่านให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การ ($\bar{X} = 3.99$) ท่านมีการนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อการทำงานประสบปัญหา ($\bar{X} = 3.92$) ท่านมีการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมหรืองานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.91$) และท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

4.3 การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ท่านยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.12$) ท่านรู้กระบวนการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.08$) ท่านรู้กระบวนการทำงานของทีมตนเอง ($\bar{X} = 4.07$) และท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

5. สมมติฐานที่ 1 “เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจตคติต่องานทุกด้านและในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ทุกด้านและในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางจนถึงระดับสูง

6. สมมติฐานที่ 2 “บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศขององค์การทุกด้านและในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลทุกด้านและ ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงจนถึงระดับสูงมาก

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานและบรรยากาศขององค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติม ดังนี้

1. จากผลการศึกษาเจตคติในการทำงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจตคติในการทำงานด้านแนวโน้มการกระทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือเจตคติในการทำงานด้านความรู้สึก และเจตคติในการทำงานด้านสติปัญญา จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการกระทำเป็นการแสดงออกที่ชัดเจนของบุคคลที่มีความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด สอดคล้องกับนิยามความหมายของเจตคติของ Allport Gardon (1967) ซึ่งได้อธิบายความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง ท่าที่แสดงออกของบุคคลซึ่งบ่งถึงสภาพจิตใจได้แก่ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยสภาพของจิตใจและประสาท อาจแสดงให้เห็นได้ทางพฤติกรรม เช่น รัก โกรธ เกลียด หรือความพร้อมที่จะตอบสนอง บุคคลพร้อมที่จะตอบสนองต่อสรรพสิ่งตาม ลักษณะของเจตคติที่เกิดขึ้น เช่น ชอบ หรือ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาต่าง ๆ ก็จะทำให้ต้องการเรียนวิชานั้น ๆ และสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น และ Good (1973) ซึ่งได้อธิบายความหมายของเจตคติ ว่าหมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างของบุคคลหรือสิ่งใด ๆ เช่น รัก เกลียด หรือกลัว หรือไม่พอใจมากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้น ๆ เป็นต้น

2. พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้รับรางวัลจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า รางวัลถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง โดยเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้ (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน อภิพงศ์ ไชตรีรัตน์, 2557) ตลอดจนเป็นการสร้างความรู้สึกรักของคนในองค์กรว่า องค์กรเป็นที่ ๆ ดีเหมาะที่จะทำงานด้วย (Campbell & Beaty, 1971) นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกษา แก้วเกรียงไกร, กัลยาณี ประสมศรี, มณฑา ชาวโพธิ์ และวิศรา รูปสวย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน โดยผลการวิจัยตอนหนึ่ง พบว่า การให้เงินรางวัลค่าตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีส่วนในการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทานเป็นอย่างมาก

3. ตามที่พนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีส่วนร่วมในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการอยู่ในระเบียบวินัยขององค์กร เป็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด ซึ่งการที่พนักงานยอมรับและมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือ การที่พนักงานรู้ว่าสิ่งที่ต้องการทำคืออะไร รู้วิธีและขั้นตอนการทำงานและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ และพร้อมจะทำงานเพื่อหน่วยงานเป็นกระบวนการทางสังคมดังกล่าวนี้ ย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานและต้องการให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ (Newstrom & Keith, 1997)

4. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ซึ่งพบว่า เจตคติต่องานทุกด้านและในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลทุกด้าน และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมีเจตคติต่องานที่ดีย่อมส่งผลให้การมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลดีขึ้นตามไปด้วย

สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญทริกา วรรณกลิ่ง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานการได้รับการอบรม บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท โดยผลการวิจัยพบว่า การได้รับการอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

5. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ซึ่งพบว่า บรรยากาศขององค์การทุกด้านและในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลทุกด้านและในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าหากบรรยากาศขององค์การดีย่อมส่งผลให้การมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของจารุวัฒน์ ต่ายเทศ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยผลการวิจัยพบว่า บริษัทโดยรวมมีบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานและด้านภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการเจริญเติบโตขององค์การและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านโครงสร้างและด้านการสนับสนุนสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการยอมรับการให้รางวัลสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตขององค์การ บริษัทที่ไม่มีโรงงานมีบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงานและด้านภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการยอมรับการให้รางวัลสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตขององค์การ และบริษัทที่มีโรงงาน มีบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับการให้รางวัลและด้านภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการเจริญเติบโตขององค์การและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านมาตรฐานงานและด้านภาวะผู้นำสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานและบรรยากาศขององค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. เจตคติต่องานทุกด้านและในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลทุกด้านและในภาพรวม แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมีเจตคติต่องานที่ดีย่อมส่งผลให้การมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างเจตคติที่ดีของพนักงาน เช่น หากนักบริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความคิดหรือความเชื่อได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้น เขาจึงได้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งการสร้างเจตคติดังกล่าวย่อมนำไปสู่การมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. บรรยากาศขององค์การทุกด้านและในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลทุกด้านและในภาพรวม แสดงให้เห็นว่าหากบรรยากาศขององค์การดีย่อมส่งผลให้การมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศขององค์การที่ดี เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยอมรับความรู้สึก และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งการสร้างบรรยากาศขององค์การดังกล่าวย่อมนำไปสู่การมีส่วนร่วมของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานในครั้งนี้มุ่งศึกษาในกลุ่มพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ซึ่งเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีความผสมผสานระหว่างหน่วยงานราชการและเอกชน ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไป จึงควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของหน่วยงานราชการ ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ และหน่วยงานเอกชนเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความหลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานในครั้งนี้มุ่งศึกษาในกลุ่มพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการบรรจุ ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ควรมีการเพิ่มการศึกษาในกลุ่มพนักงานรับจ้างเหมาบริการ (Outsource) เพิ่มเติม



บรรณานุกรม

- กนิษฐา สุขสมัยและประสพชัย พสุนนท์. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.** วารสารธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2558).
- กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2528). **จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology).** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (ม.ป.ป.). บทที่ 1 บทนำ. เข้าถึงได้จาก www.psdd.doae.go.th/KM/KM%2055%20IN%20%20.doc เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2559.
- คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** เข้าถึงได้จาก <http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchange/hrm/hrm%20mycorner16.htm> เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2559.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2548). **การสร้างความตระหนักู้ในองค์กร.** เข้าถึงได้จาก <http://www.resarchers.in.th.biog/hrdresearch/1276> เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2559.
- จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2554). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราภรณ์ ศรีคำ. (2547). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนวชิรวิทย์ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่:** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฬาวិทยานุกรม. (2554). **บรรยากาศในองค์กร.** เข้าถึงได้จาก <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php/บรรยากาศในองค์กร> เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2559.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชวลีพร เพ็ชรศรี. (2556). **คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2540). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). **การวัดทัศนคติ**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณรงค์ ณ เชียงใหม่. (2545). **การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. วารสารภูมิแล.
- ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2540). **หลักการพัฒนาชุมชน**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). **แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- บุณทริกา วรรณกลิ้ง. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท**. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปราณี ทองคำ. (2539). **เครื่องมือวัดผลทางการศึกษา**. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**.
กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พัชนี วรกวิน. (2526). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2532). **จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ธีรชน
อาร์ม คอร์ปอเรชั่น.
- พิชญดา ศิริสาคร. (2556). **ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท
เมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ
จัดการมหาวิทาลัยรามคำแหง.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม และพรรณทิพย์ เพชรมาก. (2551). **การบริหารสังคม ศาสตร์แห่ง
ศตวรรษเพื่อสังคมไทยและสังคมโลก**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- ไพบุลย์ อินทวิธา. (2517). **หลักและวิธีการวัดเจตคติ**. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- มธุรดา ศรีรัตน์. (2554) **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
<http://gotoknow.org/blog/mathu/33443>. เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2559
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา. (2551). **เจตคติของนักเรียนต่อวิชาวิทยาศาสตร์ชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา**.
- วรรณเพ็ญ อินทร์แก้ว.(2529). **ทัศนคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลต่อการ
สาธารณสุขมูลฐาน**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ฉะเชิงเทรา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วันชัย โกลละสุต. (2549). **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.
- วิภาวี มหารักขกะ. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). **การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์การ และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศักดิ์ สุนทรเสถียร. (2531). **เจตคติ**. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). **ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริลักษณ์ ถิตย์รัศมีและสาววันทนีย์ เดชารัตนชาติ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วารสารสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ. (2536). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สนธยา พลศรี. (2550). **เครือข่ายของการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. (2529). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุชานุช พันธนียะ. (2553). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู**. วารสารวิทยบริการ ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2553 หน้า 65.
- สุพัตรา เพชรมณี และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2528). **ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย**. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แสงดาว น้ำฟ้า. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี**. ขอนแก่น: รายงานการศึกษาอิสระปริญญาโทมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อดิสร วงศ์คงเดช. (2539). **การพัฒนาสาธารณสุขชุมชน : การมีส่วนร่วมและการเตรียมชุมชน**. ขอนแก่น : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสอนสาธารณสุขมูลฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่น.
- อภิพงษ์ ไชติรัตน์. (2557). **การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Allport, Gordon W. (1967). **Reading in Attitude Theory and Measurement**. New York: John Welley and Sons.Inc.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). **Organizational Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley & Sons.
- Campbell, J. P. & Beaty, E. (1971). **Organizational climate: Its measurement and relationship to work group performance**. Washington D.C.: Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Chinho, Lin et al. (1999). **Introduction to Industrial Engineering and Management**. Taipei:

Jun Jie.

Devis, A. Keith. and John Newstrom. (1989). **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**. New York : Mc Graw – Hill Book Company.

Dessler, Gray. (1976). **Organization and Management: A Contingency Approach**. New Jersey: Prentice-Hall

Don Hellriegel and J. Slocum. (1974). **Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies**, *Academy of Management Journal*.

Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. H. (1964). **Environmental in Studies of Organization Behavior**. *Psychological Bulletin*.

Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th ed. New York : Houghton Mifflin.

Gilmer, Von Haller B. & others. (1971). **Industrial psychology**. New York : McGraw-Hill Book Company.

Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. 3d ed. New York : Book Company.

Haimann, William, G. Scott and Patrick E. Connor. (1985). **Mangement**. 5 th ed. Boston : Hogakusha.

Huntington, S. & Nelson, S. (1975). **No Easy Choice: Political Participation in Developing Countries**. New York: Harvard University Press.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and Organization Climate**. Bonton: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- McClelland , David C . et al . (1969) . **Motives in Fantasy** . New York : Appleton – Century Crofts . Inc .
- Powervision. (2549). **The Human Resources Management : HRM**. เข้าถึงได้จาก <http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchange/hrm/hrm%20mycorner16.htm> เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2559.
- Putti. (1987). **Work Values and Organizational Commitment: A Study in the Asian Context**. Human Relations.
- Richardson, Ann. (1983). **Participation**. London: Routledge & Kegan Paul.
- Slocum, J. W. and Hellriegel, D. (2011). **Principles of Organizational Behavior**. 13 th ed. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hall Book Company.
- Stephen P. Robbins.(1993). **Organizational Behavior : Concepts Controversics and Applications**.York : Prentice – Hall Inc.
- Wolman, B. B. (1973). **Dictionary of Behavioral Science**. London: Litton Educational.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา



แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์ และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

1. แบบการประเมินเกี่ยวกับเจตคติในการทำงาน
2. แบบการประเมินเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. แบบการประเมินเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการนำนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องพิจารณาความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณาดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ

วัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC)

มีเกณฑ์การประเมินคะแนน 3 ระดับคือ

ให้คะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติในการทำงาน

เจตคติในการทำงาน ประกอบด้วย 1. ด้านสติปัญญา 2. ด้านความรู้สึกรู้สึก และ 3. ด้านแนวโน้มการกระทำ

ด้านสติปัญญา หมายถึง การที่พนักงานใช้ความคิดในการทำงาน ใช้ความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานตามหน้าที่

ข้อ	ข้อความ	+1	0	-1
1.	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน			
2.	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่			
3.	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง			
4.	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย น่าสนใจ			
5.	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านเติบโตในองค์กร			

ด้านความรู้สึกรู้สึก หมายถึง การที่พนักงานแสดงความรู้สึกต่องาน รู้สึกชอบที่จะปฏิบัติงานเนื่องจากรู้ว่าก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเอง รู้สึกพึงพอใจในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพอใจที่จะพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ อยู่เสมอ

ข้อ	ข้อความ	+1	0	-1
6.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้			
7.	ท่านมีความพึงพอใจต่องานของท่าน			
8.	ท่านมีความพึงพอใจต่อทีมงานของท่าน			
9.	ท่านมีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย			
10.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้นำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน			

ด้านแนวโน้มการกระทำ หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจบนพื้นฐานของความรู้ มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างอิสระ รวมทั้งมีการ

ค้นคว้าและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา และตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง
ความสามารถ

ข้อ	ข้อคำถาม	+1	0	-1
11.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายอย่างเต็มที่			
12.	ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงาน			
13.	ท่านปฏิบัติตามกฏระเบียบขององค์การ			
14.	ท่านแสดงความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานที่มีความอาวุโส			
15.	ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเอง			

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานภายในสำนักงาน ปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อ สภาวะแวดล้อมในการทำงาน อันประกอบไปด้วย 1. โครงสร้าง 2. มาตรฐาน 3. ความรับผิดชอบ 4. การได้รับการยอมรับ 5. การสนับสนุน และ 6. ความยืดหยุ่นผูกพัน

ข้อ	ข้อคำถาม	+1	0	-1
16.	องค์การของท่านมีการจัดการโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน			
17.	องค์การของท่านมีการมอบความไว้วางใจ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน			
18.	องค์การของท่านมีการมอบรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี			
19.	องค์การของท่านมีการสนับสนุน ส่งเสริมพนักงานในด้าน ต่าง ๆ มีการช่วยเหลือ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน			
20.	องค์การของท่านมีการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานในฐานะส่วนหนึ่งขององค์การ			

การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การพนักงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาทีมเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอน ต่าง ๆ ของการดำเนิน

กิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญา การรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง อันประกอบไปด้วย 1. การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ 2.การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ และ 3. การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน

การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ หมายถึงการรับรู้ของพนักงานต่อความตั้งใจ และเต็มใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ข้อ	ข้อความ	+1	0	-1
21.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ			
22.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ			
23.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานภายในองค์การ			
24.	ท่านมีส่วนร่วมและความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์การ			
25.	ท่านมีส่วนร่วมและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้			

การมีแรงจูงใจให้ความร่วมมือ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในการได้รับการส่งเสริม ให้แสดงความคิดเห็น การใช้ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ การมีส่วนร่วมนี้จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์การ

ข้อ	ข้อความ	+1	0	-1
26.	ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ			
27.	ท่านมีการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมหรืองานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย			
28.	ท่านมีการนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อการทำงานประสบปัญหา			
29.	ท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน			
30.	ท่านให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การ			

การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการยอมรับและมีความรับผิดชอบในงาน รู้ว่าตนเองต้องทำอะไร รู้วิธีและขั้นตอนในการทำงาน

ให้ความร่วมมือกับทีมงาน พร้อมจะทำงานมากกว่าคอยต่อต้าน เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร
และต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อ	ข้อความ	+1	0	-1
31.	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย			
32.	ท่านยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นทีม			
33.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร			
34.	ท่านรู้กระบวนการทำงานของตนเอง			
35.	ท่านรู้กระบวนการทำงานของทีมตนเอง			

ลงชื่อ.....

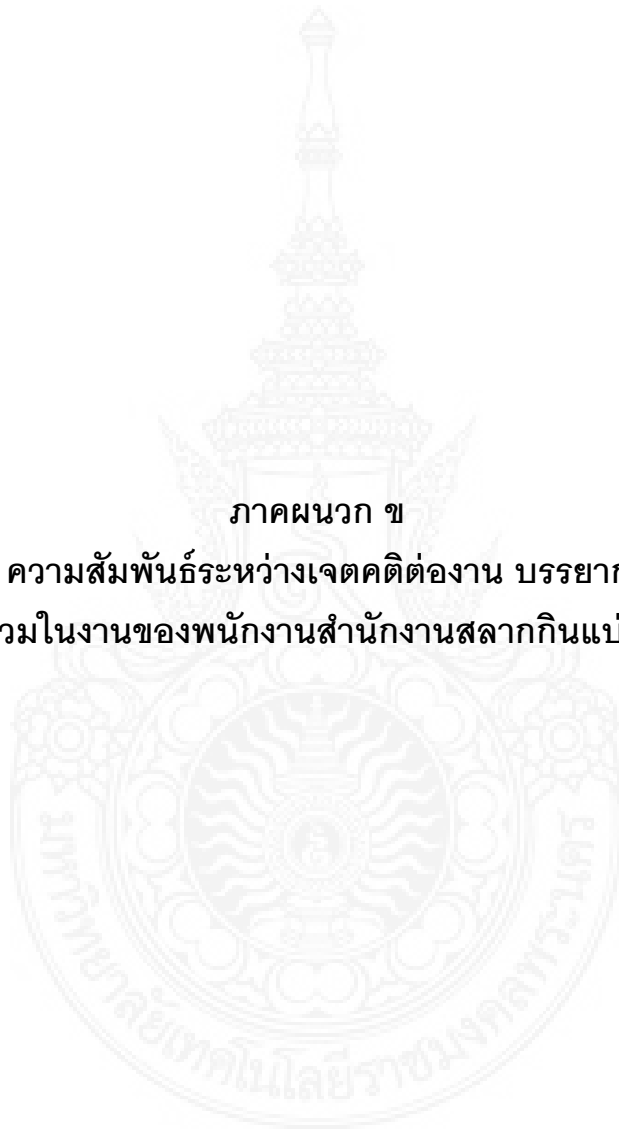
(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล





แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน ของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาลักษณะของลักษณะทางประชากร เจตคติ บรรยากาศ องค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร เจตคติ บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยผู้วิจัยได้แบ่งข้อคำถามออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเจตคติในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวเท่านั้น

- | | | |
|---------|---|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1) ชาย | <input type="checkbox"/> 2) หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1) ไม่เกิน 20 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 20 – 40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3) 41 – 60 ปี | <input type="checkbox"/> 4) 61 ปีขึ้นไป |

3. สถานภาพสมรส 1) โสด 2) สมรส
 3) หย่า/หม้าย
4. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 3) สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงาน 1) ฝ่ายบริหารระดับสูง
 2) พนักงานระดับบริหาร
 3) พนักงานระดับปฏิบัติงาน
 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) 15,001 - 30,000 บาท
 3) 30,001 - 45,000 บาท 4) มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเจตคติในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามเจตคติในการทำงานของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ระดับเจตคติในการทำงาน 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

เจตคติในการทำงาน	ระดับเจตคติในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านสติปัญญา					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่					
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติมีอิสระในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง					

เจตคติในการทำงาน (ต่อ)	ระดับเจตคติในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านสติปัญญา					
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย น่าสนใจ					
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านเติบโตในองค์กร					
ด้านความรู้สึก					
6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้					
7. ท่านมีความพึงพอใจต่องานของท่าน					
8. ท่านมีความพึงพอใจต่อทีมงานของท่าน					
9. ท่านมีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
10. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้นำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านแนวโน้มการกระทำ					
11. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
12. ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงาน					
13. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					
14. ท่านแสดงความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีความอาวุโส					
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองได้					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามคุณบรรยากาศองค์กรของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ระดับบรรยากาศองค์กร 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

บรรยากาศองค์กร	ระดับบรรยากาศองค์กร				
	5	4	3	2	1
1. องค์กรของท่านมีการจัดการ โครงสร้างของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน					
2. องค์กรของท่านมีการมอบความไว้วางใจ และสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					
3. องค์กรของท่านมีการมอบรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี					
4. องค์กรของท่านมีการสนับสนุน ส่งเสริมพนักงานในด้านต่าง ๆ มีการช่วยเหลือ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน					
5. องค์กรของท่านมีการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กร					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามการมีส่วนร่วมในงานของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ระดับการมีส่วนร่วมในงาน 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในงาน	ระดับการมีส่วนร่วมในงาน				
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานภายในองค์กร					
4. ท่านมีส่วนร่วมและความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร					
5. ท่านมีส่วนร่วมและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา สมาชิภาพขององค์กรไว้					
การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ					
6. ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
7. ท่านมีการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมหรืองานต่าง ๆ ที่ ได้รับมอบหมาย					
8. ท่านมีการนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อการทำงาน ประสบปัญหา					
9. ท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน					
10. ท่านให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้ในการ พัฒนาองค์กร					

การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
11. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย					
12. ท่านยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นทีม					
13. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					
14. ท่านรู้กระบวนการทำงานของตนเอง					
15. ท่านรู้กระบวนการทำงานของทีมตนเอง					

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ สกุล	นางสาวศิริประภา แฝ้วสุวรรณ	
วัน เดือน ปีเกิด	24 มกราคม 2525	
ภูมิลำเนา	กรุงเทพมหานคร	
ประวัติการศึกษา		
วุฒิมัธยมศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต		2547

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ.2554 – ปัจจุบัน พนักงานมูลนิธิสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

