



อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE
ON JOB SATISFACTION OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY PHRA NAKHON SUPPORT PERSONNEL

พิมпка ศรีชนะ
PIMPAKA SRICHANA

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560



อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE
ON JOB SATISFACTION OF RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON SUPPORT PERSONNEL

พิมпка ศรีชนะ
PIMPAKA SRICHANA

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ สกุล	พิมพ์กา ศรีชนะ
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 209 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test, F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

- 1) บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศ และเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 3) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 1) ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งบุคคล 3) มิติมุ่งสังเคราะห์ตนเอง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์
ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร

คำสำคัญ : อิทธิพล, วัฒนธรรมองค์การ, ความพึงพอใจในการทำงาน



Thesis Title	The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon Support Personnel
Author	Miss Pimpaka Srichana
Degree	Master of Business Administration (M.B.A.)
Field Study	Management
Academic Year	2017

ABSTRACT

This study was aimed to 1) explore opinions on organizational culture, 2) compare job satisfaction 3) compare the influence of organizational culture on job satisfaction of support personnel at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. This is quantitative research which its sample was 209 support staff at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon obtained through proportional stratified random sampling. The data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson product moment correlation coefficient.

The research revealed as follows.

1) Rajamangala University of Technology Phra Nakhon support staffs highly demonstrated opinions on organizational culture and were highly satisfied with their work.

2) Rajamangala University of Technology Phra Nakhon support staffs' work satisfaction with different genders and salary base levels were 0.05 statically different.

3) The satisfaction of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon support staffs were 0.05 statically satisfied with 1) success aspect, 2) personal aspect, 3) self-actualization aspect had the overall satisfaction at the 0.05 level of significance. As for the organizational culture related to affiliation did not influence the satisfaction of the support personnel at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

Keywords: Influence, Organizational Culture, Job Satisfaction

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดีได้ด้วยความกรุณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านที่ได้ให้แนวคิด คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดเวลาในการอ่านวิทยานิพนธ์ ช่วยให้แนวคิด คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงมาได้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ รศ.นฤกุล ชูทอง ที่ให้ความกรุณารับเป็นที่ปรึกษาและเสียสละเวลามาช่วยดูแล ให้คำแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ในช่วงเริ่มต้นจนถึงการสอบ 3 บท ให้ผ่านไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณพี่เซ็งที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ตลอดจนคอยกระตุ้นและทวงถามความคืบหน้าของวิทยานิพนธ์มาโดยตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นลงมือทำ ขอขอบคุณพี่วัล พี่ษา พี่เจน น้องเล็ก ที่ร่วมทุกข์ร่วมสุข เรียนและทำวิจัยด้วยกันมาตลอด 5 ปี ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกคนที่คอยถามไถ่ ให้การสนับสนุน และคอยให้กำลังใจมาโดยตลอด และขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้ให้ทุนการศึกษาในครั้งนี้

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พิมพ์กา ศรีชนะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2. แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ	8
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	20
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	38
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	86
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	91
5.3 ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	107
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์	109
ภาคผนวก ค แบบสอบถามในการวิจัย	114
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)	124
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	133

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
3.1	ข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	35
3.2	ข้อมูลการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ	36
3.3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	40
4.1	ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	44
4.2	ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	44
4.3	ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.4	ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส	45
4.5	ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	46
4.6	ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน	46
4.7	ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของบุคลากร	47
4.8	ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด	47
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม	48
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งบุคคล	50
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน	51
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์	52
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม	53
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ	54
4.16 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ	60
4.17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ	61
4.18 การเปรียบเทียบพหุคุณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานจำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการเซฟเฟ	63
4.19 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.20 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพการสมรส	65
4.21 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	66
4.22 การเปรียบเทียบพหุคุณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการเซฟเฟ้	68
4.23 การเปรียบเทียบพหุคุณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการเซฟเฟ้	69
4.24 การเปรียบเทียบพหุคุณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน ด้วยวิธีการเซฟเฟ้	69
4.25 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเงินเดือน	70
4.26 การเปรียบเทียบพหุคุณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม จำแนกตามเงินเดือน	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.27 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	73
4.28 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	73
4.29 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	74
4.30 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านองค์การและการดำเนินงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	75
4.31 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	75
4.32 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าจ้าง จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	76
4.33 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	77
4.34 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.35 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	78
4.36 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ	79
4.37 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทของบุคลากร	80
4.38 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสังกัด	81
4.39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	83
4.40 การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน	84

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2.1	รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร	15



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรต่างๆ การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มความสามารถในการรักษาแรงงานที่มีความภักดี ความมุ่งมั่นและความสามารถไว้ได้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานพึงพอใจในวัฒนธรรมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะรักษาความสัมพันธ์กับองค์กรต่อไป ในทางกลับกันบุคลากรที่ไม่มีความสุข ขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจมองหาทางเลือกอื่นๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานของตน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรและประสบความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากหากบุคลากรมีความตื่นตัวและมีแรงจูงใจต่อการทำงานก็จะช่วยให้องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ (Roos, 2005)

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร การเข้าใจในธรรมชาติ เข้าใจความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยให้องค์กรสามารถนำมาปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงาน เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการพัฒนาองค์การ ให้เป็นกลยุทธ์ที่ดีต่อการทำงานของพนักงานได้มากที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรและช่วยให้องค์กรสามารถรักษาแรงงานที่มีประสิทธิภาพไว้ได้

วัฒนธรรมองค์กร เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรในการยึดเหนี่ยวและเป็นทิศทางการกำกับกับการดำเนินงานขององค์กร เป็นเครื่องมือที่จะช่วยปรับแนวคิดของบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นไปในทางเดียวกัน เปรียบเสมือนกลไกการสร้างการรับรู้ การควบคุมเป็นกติกากฎเกณฑ์ขององค์กรซึ่งส่งผลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากแนวทางการบริหารองค์กรก็มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิตและการทำกำไร (Peters & Waterman, 1982) จึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (Schien, 1985)

องค์กรต่างๆ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะสนับสนุนให้องค์กรประสบ

ความสำเร็จได้คือ บุคลากร หากองค์การมีบุคลากรที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานและแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน เช่น ไม่ปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง เอาเปรียบองค์การ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี ขาดงาน ให้อำนาจองค์การ ย่อมส่งผลเสียต่อองค์การได้ (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2558) ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์การ หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ผลงานที่ออกมาย่อมมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกัน หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ออกมานั้นก็จะเป็นที่น่าสงสัย ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานได้

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครหรือไม่ เพื่อที่จะนำผลการศึกษามาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภายในองค์การให้มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการอ้างอิงผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ รวมทั้งสิ้น 439 คน (ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กุมภาพันธ์ 2560)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (อ้างถึงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 209 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ประเภทของบุคลากร และสังกัด

วัฒนธรรมองค์การ ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ โดยนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ของ Cooke and Lafferty (1989 อ้างถึงใน กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554) มาพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งบุคคล มิติมุ่งสัจการแห่งตน และมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการทำงาน ได้นำทฤษฎี Von Haller B. Gilmer (1971 อ้างถึงใน ภัสสร ขำสินธุ์ และอรนุช มั่งมี, 2553) มาพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน องค์การและการดำเนินงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบได้ถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร

1.5.2 ผลของการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภายในองค์การให้มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง หรืออนุมัติจ้างให้ปฏิบัติงานแก่งานหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มข้าราชการ และ 2) กลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการ

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ประเภทของบุคลากร และสังกัด

ประเภทของบุคลากร หมายถึง ประเภทของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกเป็น ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนัก/สถาบัน และคณะทั้ง 9 คณะ

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง แนวคิด ค่านิยม นโยบาย พฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มุ่งเน้นมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงานและมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคลากร

มิต้มุ่งความสำเร็จ หมายถึง การให้ความสำคัญกับความสำเร็จขององค์การ ด้วยการมีทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน

ทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ มีกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันเพื่อพัฒนางาน และมีความยินดีต่อความสำเร็จขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน

มิต้มุ่งบุคคล หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้วยการมุ่งเน้นให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน ให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้แสดงออกทางความคิด ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับ และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

มิต้มุ่งสัจการแห่งตน หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการวางแผน การตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างคุณภาพภูมิปัญญาในการทำงาน

มิต้มุ่งมิตรสัมพันธ์ หมายถึง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความไว้วางใจ มีความจริงใจต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือ แบ่งปันสิ่งต่างๆ ร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ เนื่องจากมีความน่าสนใจ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย

การบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการวางตัว การปฏิบัติต่อกัน การให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กร ความต้องการปฏิบัติงาน การบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลของผู้บังคับบัญชา การได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

องค์กรและการดำเนินงาน หมายถึง การมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคมของมหาวิทยาลัย มีการวางรูปแบบ โครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสม

สภาพการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมและปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติ

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่มีความสำคัญเพียงพอที่จะแสดงความสามารถ หรือเป็นงานส่งเสริมให้มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานได้

ลักษณะทางสังคม หมายถึง การมีตัวตนในองค์การ ได้รับความร่วมมือ ได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกในที่ทำงานและผู้บังคับบัญชา

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน/ผู้บังคับบัญชา/หน่วยงานมีความสะดวก ราบรื่น มีอุปกรณ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งาน

ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน หมายถึง สวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน/เงินเดือน ซึ่งมหาวิทยาลัยจัดหาเพิ่มเติมให้แก่บุคลากร เช่น ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลา กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยวัฒนธรรมองค์การได้นำแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989 อ้างถึงใน กัลยภรณ์ ดารากร ณ อัญญา, 2554) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา สำหรับความพึงพอใจในการทำงานเลือกใช้ทฤษฎีของ Von Haller B. Gilmer (1971 อ้างถึงใน ภัศสร ขำสินธุ์ และอรนุช มั่งมี, 2553) มาเป็นกรอบในการศึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกภายในองค์กร รวมถึงแบบแผน วิธีการทำงานที่ทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่ต่างกันอย่างชัดเจน หรืออาจเป็นสิ่งที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้เอง จากสัญลักษณ์ที่ใช้ภายในองค์กรและหลอมรวมออกมาเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างมีบรรทัดฐาน

สอดคล้องกับ รัชนิกร รัตนวิวัฒนกุล (2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นระบบความเชื่อ และค่านิยมร่วม ที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก เป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง วัฒนธรรมองค์การจะควบคุมสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้ โดยเสนอแนะถึงวิธีที่ดีที่สุด การกำหนด แนวคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา

เช่นเดียวกับ พันทชรินทร์ อินทะสอน (2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน ทศนคติ ที่สมาชิกในองค์กรยึดมั่น และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกรุ่นใหม่ขององค์กรสืบต่อกันมา และสอดคล้องในการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันจนสั่งสมเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กร

Shills (1961 อ้างถึงใน กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554) กล่าวว่า ทุกองค์กรของสังคม จะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อ และสัญลักษณ์แห่งองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยจะเป็นสิ่งที่กำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคคลให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงาน และนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์กร

สอดคล้องกับ Denison (1990 อ้างถึงใน ปริณ บุญฉวย, 2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์กรและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ก็เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกองค์กรเป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์กรซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกองค์กรเชื่อว่า จะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

รวมถึง Gordon (1999 อ้างถึงใน สมุท ขำนาญ, 2554) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

และ Hofstede (1991 อ้างถึงใน พัทชรินทร์ อินทะสอน, 2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกองค์กรที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีปฏิบัติที่มีการถ่ายทอดสืบต่อกันมารุ่นต่อรุ่น เป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงาน การประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างมีบรรทัดฐาน

2.1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

Kluckhohn & Kelly (1945 อ้างถึงใน สมุท ขำนาญ, 2554) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบแผนการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึด (Cohesion) สำหรับองค์กรหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อองค์กร 4 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่น ในองค์การที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกสูง เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์การได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกใหม่ในองค์การก็จะซึมซับเรียนรู้ แพร่กระจายในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมบุคคลในองค์การนั้น ๆ ต่อไป ในขณะที่องค์การที่มีการทำงานแบบใช้ความสามารถของเอกัตบุคคลเป็นหลัก ไม่มีการทำงานแบบร่วมมือ บุคคลในองค์การก็จะซึมซับเอาวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างทำจนที่สุดก็กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การนั้น เป็นต้น

2. การดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เช่น ในกรณีที่องค์การมีปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของบุคคลและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างเร่งด่วน แต่ปรากฏว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำและไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง ดังนั้น หากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มในการแก้ไขปัญหา ก็ยังยึดถือวัฒนธรรมแบบยอมตาม (Subordination Culture) พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสงค์อยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมาตนเองว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม เนื่องจากเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความเกรงกลัว และในทางตรงกันข้ามมีวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับไม่ได้ เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจหรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการศึกษาปัญหาขององค์การทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์การเป็นอย่างมาก

3. วัฒนธรรมองค์การส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับวัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบการเรียนรู้ในภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned Helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตของบุคคลที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้นั้นจากประสบการณ์ตรงของเขา

โดยบุคคลนั้นพบกับตนเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการเผชิญกับปัญหาหมดไป กลายเป็นคนย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ วัฒนธรรมการยอมตามผู้นำโดยไม่ยั้งคิดของผู้ตามจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์การ ในที่สุด

4. วัฒนธรรมขององค์การแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์การ ดังที่กล่าวแล้วว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยว (Cohesion) ให้บุคคลในองค์การนั้นยอมรับ ชีมีชีวิตชีวา หรือแนวปฏิบัติอย่างเดียวกันเกิดความเป็นหนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ (Organizational Unity) ซึ่งมีหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานของหมู่คณะ ประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์การนั้น ๆ เกิดความรักและผูกพันกัน นอกจากนี้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

2.1.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

Cameron & Attington (1996) ได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) คือ วัฒนธรรมของการเห็นพ้อง ต้องกันความเป็นพวกเดียวกัน ความสามัคคีกลมเกลียวและความรู้สึกเหมือนเป็นสมาชิก ครอบครัวยุติกัน มีลักษณะมุ่งภายในองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้คุณค่าสูงต่อความจงรักภักดีในหน่วยงาน

2. วัฒนธรรมแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) คือ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงพัฒนา ปฏิบัติงานเสมือนผู้ประกอบการทางธุรกิจและเน้นการมีทีมงานที่ดี มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกและการเจริญเติบโตขององค์กรให้คุณค่าต่อนวัตกรรม

3. วัฒนธรรมแบบเน้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture or Bureaucracy Culture) คือ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นระเบียบ ความมั่นคง กฎและข้อบังคับต่าง ๆ มีลักษณะการมุ่งเน้นภายในและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรคาดหวังให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบ

4. วัฒนธรรมแบบเน้นการตลาด (Market Culture) หรือวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ คือ วัฒนธรรมที่เน้นค่านิยมการทำงานเชิงรุก บุกรบั้น การแข่งขัน การขยายหน่วยงาน การผลิตและประสิทธิภาพ มีลักษณะมุ่งเน้นภายนอกการบริหารลูกค้าและกลยุทธ์ทางด้านราคา การผลิตผลประกอบการมีกำไรหรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งสูงขึ้น การส่งเสริมการขาย องค์กรมุ่งเน้นในบริการ และต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว องค์กรจึงมีวัฒนธรรมที่เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถ

ริเริ่มของบุคคล และความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายโดยมีการจูงใจในสมาชิกในองค์กรด้วยการให้รางวัลตอบแทน

Denison (1990 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร
2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. การประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอคงเส้นคงวา (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้
4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจ (Mission) ขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

Denison & Spreitzer (1991 อ้างถึงใน รัชนิกร รัตนวิวัฒนกุล, 2550) ซึ่งแบ่งลักษณะค่านิยมของการมุ่งเน้นที่มีความแตกต่างออกเป็น 2 มิติ

มิติแรก มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์การและการควบคุมองค์การบนฐานแห่งความยืดหยุ่นในการทำงาน และการทำอย่างสม่ำเสมอเป็นกิจวัตร

มิติที่สอง มุ่งเน้นกระบวนการภายในและภายนอกขององค์กร ให้มีความสำคัญกับลักษณะภายใน (Internal Focus) ที่เน้นการบำรุงรักษา (Maintenance) และการปรับตัวให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น บริษัทที่มุ่งเน้นกระบวนการภายในองค์กรจะให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์กรที่มุ่งเน้นกระบวนการภายนอก (External Focus) จะให้ความสำคัญกับ สภาพแวดล้อมในการแข่งขันโดยการประเมินจุดอ่อนและจุดแข็งเกี่ยวกับการแข่งขัน เช่น ความสามารถ ในการแข่งขัน

จากมิติดังกล่าวสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นพฤติกรรมภายในองค์กร ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความผูกพันกับองค์กร

2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นกระบวนการภายนอกองค์กร มุ่งเน้นการเติบโตขององค์กรด้วยการทำงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ มีความพร้อมต่อการปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอก มุ่งเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้การควบคุมการปฏิบัติงาน

4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กร เน้นการทำงานอย่างสม่ำเสมอทำงานเป็นทีมโดยมีแบบแผน ระเบียบปฏิบัติเดียวกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์กร

5. องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ (Stability) เน้นกระบวนการภายในองค์กร ความเป็นแบบแผน เดียวกันภายในองค์กร การประสานงานร่วมกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในรวมถึงการ ยึดมั่น ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

Sonnenfeld (n.d. อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบวิชาการ (Academy) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้บุคคลรับผิดชอบงานของตน พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานส่วนรวมมากกว่างานเฉพาะส่วน วัฒนธรรมประเภทนี้จะมุ่งสร้างให้พนักงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อปฏิบัติงาน

2. วัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร (Club) วัฒนธรรมแบบนี้จะให้ความสำคัญกับความจงรักภักดี ความผูกพัน ความอาวุโส มักฝึกให้ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง

3. วัฒนธรรมองค์การแบบทีมเบสบอล (Base Ball Team) เป็นวัฒนธรรมที่รวมผู้มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง เนื่องจากมุ่งเน้นผลงานมากกว่าการพิจารณาจากอายุ ประสบการณ์ มีระบบจูงใจที่ดีและให้อิสระแก่พนักงานที่มีผลงานดี

4. วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกัน (Fortress) เน้นการป้องกันองค์กร เน้นความอยู่รอดขององค์กร มีการทำงานที่ท้าทายและมีการปรับปรุงอยู่เสมอ

Daft (2002 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2559) จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพ เสนอแนะว่า ถ้าจัดค่านิยมขององค์การ กลยุทธ์องค์การและบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมองค์การขึ้น 4 แบบ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสี่มาจาก 2 มิติได้แก่

1. ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือความมั่นคง (Stability) เพียงไร

2. ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน (Internal) หรือ เน้นภายนอก (External) เพียงไร

มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน โดยองค์การหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์การที่มีความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นจากผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) ต้องการสร้างค่านิยม พฤติกรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันทั่วทั้งที่ บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นผลงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางาน สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะของการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน การดำเนินงานมุ่งเน้นความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ให้ความสำคัญกับการแข่งขัน มีการทำงานเชิงรุก โดยไม่จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น หรือมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่มีผลงานดีจะได้รับค่าตอบแทนสูง ในขณะที่บุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าอาจถูกพิจารณาเลิกจ้างได้

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ส่งเสริมพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น บรรยากาศขององค์กรจะอยู่ในรูปแบบของมิตรที่ร่วมกันทำงาน มีความผูกพันแบบครอบครัวเดียวกัน ผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งบุคลากรและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน มุ่งเน้นการดำเนินงานด้วยความเป็นเหตุผล ยึดหลักการประหยัด โดยปฏิบัติงานต้องยึดถือกฎระเบียบเป็นสำคัญ ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากสภาวะปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำยุคใหม่จึงหันหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ เนื่องจาก การดำเนินงานที่ขาดความยืดหยุ่นอันเกิดจากการยึดถือกฎระเบียบเป็นสำคัญ

ภาพ 2.1 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร (Daft, 2002)

ความยืดหยุ่น		
เน้นภายใน องค์กร	<p>วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว</p> <p>ค่านิยม - การร่วมมือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การใส่ใจซึ่งกันและกัน - การเห็นพ้องกัน - ความยุติธรรม - ความเท่าเทียมกัน 	<p>วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว</p> <p>ค่านิยม - การสร้างสรรค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การทดลองสิ่งใหม่ - การเสี่ยง - ความมีอิสระ - การตอบสนอง
	<p>วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ</p> <p>ค่านิยม - การประหยัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเป็นทางการ - ความมีเหตุผล - การยึดถือกฎระเบียบ - การเชื่อฟัง 	<p>วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>ค่านิยม - การแข่งขัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเน้นผลสำเร็จ - การทำงานหนัก - ความขยัน - ความคิดริเริ่ม
ความมั่นคง		

Cooke & Lafferty (1989 อ้างถึงใน กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554) แบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Styles) วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานและมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคล เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงานและความต้องการมิตรสัมพันธ์ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กร ที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผลมีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นจะมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมาย

และมีความท้าทาย ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้นและรู้สึกร่างานท้าทาย ความสามารถอยู่ตลอดเวลา

1.2 มิติมุ่งสู่กิจการแห่งตน (Self-Actualizing) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตาม ความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของตน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของ สมาชิกในองค์กรทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่นคือสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมใน การทำงานสูง

1.3 มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมีบุคคลเป็น ศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรโดยถือว่าสมาชิกคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของ องค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการ ทำงานมีความสุขต่อการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นัก ทุกคนในองค์กรได้รับการ สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่นคือทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่ง สำคัญที่สุดขององค์กร

1.4 มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือองค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจและไวต่อ ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่นคือความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและมีความรู้สึกร่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive / Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึงพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจาก

ผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะการปกป้องตนเองและตั้งรับเพราะเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์การคือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ ลักษณะคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์การพึงพอใจ

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมแสดงออกลักษณะอนุรักษนิยม รักษาประเพณี แบบแผนการปฏิบัติงานมีการควบคุมด้วยระบบราชการ คนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมแสดงออกถึงสายงานบังคับบัญชา ศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำทนาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานของตนเองและขององค์การ มุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหาร

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัลอะไร ทำให้พนักงานเกิดความรำคาญให้กับบุคคลอื่นและหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ พนักงานทุกคนจะรู้สึกผิด ตำหนิตนเอง และรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่าเมื่อกระทำงานผิดพลาด ทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้งและความผิดต่างๆ พยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร

3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles) คือองค์การที่มีค่านิยมพฤติกรรมกรรมแสดงออกลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่นต่อต้านและมุ่งเจ้าระเบียบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมแสดงออกของการเผชิญหน้าเป็นอย่างมาก โดยมีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรองพนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์การอยู่เสมอ พนักงานจะแสดงถึง

ความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้ใจบุคคลอื่นและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วมโดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การคือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้initeศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และวัดผลสำเร็จที่การทำงานที่มีการแข่งขันและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนแต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อยมากและใช้ระยะเวลาเวลานานมากในการทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด

2.1.4 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 อ้างถึงใน กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554) กล่าวว่าแม้นักวิชาการจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร แต่ส่วนใหญ่แล้วเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่ ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์กรยอมรับ จากการศึกษาขององค์กรทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อประสานงานกัน ทำให้บุคลากรใหม่เกิดการเรียนรู้วิถีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องจากสมาชิกเก่า หรือเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์หรือการสังเกตว่าวิธีการแบบใดที่เป็นที่ยอมรับ และวิธีการใดไม่สามารถปฏิบัติได้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกใหม่ค่อยๆ เรียนรู้และทราบถึงวิถีคิด วิถีปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ต้องการ

2. จัดระเบียบในองค์กร ถ้าพนักงานเรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับวิถีคิด วิธีการทำงานที่องค์กรคาดหวัง สมาชิกก็จะยึดแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิด การทำงานและการปฏิบัติต่อกัน เมื่อเวลาผ่านไปก็จะกลายเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกปฏิบัติตาม ผู้ใดฝ่าฝืน

หรือละเมิดบรรทัดฐานดังกล่าวย่อมได้รับการลงโทษในรูปแบบต่างๆ อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกยึดถือและทำอย่างมีแบบแผน ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบ ราบรื่น

3. กำหนดนิยามความหมายให้กับหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเมื่อสมาชิกเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแล้ว จะช่วยให้สมาชิกเข้าใจถึงเหตุผลและความเป็นไปของหน่วยงานของตนได้

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ แนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรทำอยู่โดยปกติ ดังนั้นสมาชิกสามารถทำกิจกรรมนั้นๆ ได้อัตโนมัติโดยไม่ต้องมาตัดสินใจใหม่ว่าควรทำอย่างไร

5. ช่วยชี้แนวทางในการทำงาน การประพฤติตัว เนื่องจากเมื่อวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกแล้วจะสามารถช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานได้ วัฒนธรรมเหล่านั้นก็จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้รู้ว่าเป็นวิธีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะใช้ภายในหน่วยงาน โดยกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรม เรียกว่าการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกรับเอาวิธีคิด วิธีการทำงานไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานและประพฤติปฏิบัติ

6. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานตระหนักว่าแต่ละคนเป็นพวกเดียวกัน หรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะมีค่านิยม ความเชื่อ ความประพฤติที่คล้ายคลึงกัน เป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากวิถีทางของกลุ่มอื่น

Robbins (1986 อ้างถึงใน พัทชรินทร์ อินทะสอน, 2551) ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทหน้าที่ 5 ประการ ดังนี้

1. กำหนดบทบาทที่ชัดเจนให้กับองค์กร (Boundary-defining Role) ด้วยการจำแนกความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับองค์กรหนึ่ง

2. สร้างจิตสำนึกความมีเอกลักษณ์ (Sense of Identity) ให้กับสมาชิกในองค์กร

3. สร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (Commitment to Organization Mission)

4. เสริมสร้างความมั่นคงของระบบสังคม (Enhances Social System Stability) เพราะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวทางสังคม เสริมสร้างให้องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

5. เป็นกลไกควบคุมและสร้างสรรคความคิด (Sense-making and Control Mechanism) ช่วยชี้นำและสร้างทัศนคติ พฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

สุจินดา ตริโกศล (2543) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน อันเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น มีความเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์ (2557) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติ อารมณ์หรือความรู้สึกด้านบวกของบุคคลซึ่งไม่ใช่มีต่อเนื้อหาของงานเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงความพอใจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมการทำงานอีกด้วย โดยความพึงพอใจส่งผลสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน เพราะผู้ที่มีความพอใจจะเป็นผู้ที่ชอบในงานที่ทำอยู่

เช่นเดียวกันกับ ทิพวารินทร์ กลิ่นไชยสุนทร (2552) ความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลเกิดจากภาวะทางอารมณ์ เกิดจากความคิด ทัศนคติ ความรู้สึกและประสบการณ์ที่ผ่านมา และจะทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานตามมา เช่น ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมี การเสียสละ อุทิศเวลา มุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และถ้าพบว่าบุคคลใด ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จั๊ยโต (2544 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ พนมใส, 2555) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือลบต่องาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน (Pay)
2. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา(Supervision)
3. ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker)
4. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (Work-Setting)
5. ความพึงพอใจในต้วงาน (Tasks)
6. ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า (Advancement Opportunities)

Cooper (1958 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ พนมใส, 2555) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงการทำงานที่สนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับทำงาน ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีสวัสดิการที่ดี ได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาที่พอใจ

Jewell (1998 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ แลปรรัตน์, 2557) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงทัศนคติ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน โดยผู้ที่มีความพอใจจะเป็นผู้ที่ชอบมากกว่าไม่ชอบงานที่ทำอยู่

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน หากองค์กรใด พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลดีแก่องค์กร ช่วยส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

Herzberg (1968 อ้างถึงใน อนุชา แซ่อึ้ง, 2553) เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation –Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory) โดยเน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจิตใจเป็นออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งปัจจัยจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) หากไม่มีปัจจัยดังกล่าว ก็มีได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานแต่อย่างใด ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับและคำชมเชย (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ

2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือการจัดการและการบริหารงานขององค์การการจ้ดระบบงานที่มีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารภายในองค์การรวมถึงกฎระเบียบขององค์การที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2.2 วิธีการปกครองหรือสั่งการ (Supervision-Technical) ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุมีผลได้ทันที่และเหมาะสมมีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน

2.3 ความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) หมายถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ เงินเดือน เงินพิเศษอื่น ๆ รวมถึงประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม และเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

2.5 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.6 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ ตราบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

Herzberg ให้ความเห็นว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์การในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ คือ ถ้าปัจจัยค้ำจุนไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ปัจจัยค้ำจุนจะได้รับการตอบสนองก็เป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจในการทำงานมาถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับ

ปัจจัยคำจูงเพียงใด ก็เป็นเพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานได้ และแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดคือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความพอใจได้ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงจำต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่มคือทั้งปัจจัยคำจูงและปัจจัยจูงใจทั้งสองอย่างพร้อมกัน

Gilmer (1971 อ้างถึงใน ภัทสร ขำสินธุ์ และอรนุช มั่งมี, 2553) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานตามความถนัด ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ
2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานได้
3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีความรู้มากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น
4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และงานดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ให้อากาศ ให้อาหาร ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ และสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย
6. ค่าจ้าง ผู้ชายเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญต่อเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความ

ไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้ สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีความต้องการมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานได้มากน้อยต่างกัน การติดต่อสื่อสารนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

Harrell (1972 อ้างถึงใน ปริญา สัตยธรรม, 2550) โดยกล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 3 ประการด้วยกันคือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) (2) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) และ (3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คุณลักษณะส่วนตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

1.1. ประสบการณ์ จากผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานนานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2. เพศ มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ ระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนในงานที่ต้องการความละเอียดรอบคอบ ความละเอียดอ่อนและมีมือมากกว่าเพศชาย

1.3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ต้องการความรู้และความสามารถที่หลากหลาย ต้องอาศัยสมาชิกที่มีทักษะในงาน หลายๆ ด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในกลุ่มในการทำงานจะมีส่วนที่จะนำความสำเร็จมาสู่งานที่ทำ

1.4. อายุมีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมาก มักมีประสบการณ์ในการทำงานสูงไปด้วย แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5. เวลาในการทำงาน การทำงานในเวลาทำงานจะสร้างความพึงพอใจในงานมากกว่าที่พนักงานต้องทำงานในช่วงเวลาของการพักผ่อนและสังสรรค์กับผู้อื่น

1.6. เซอร์วิญญา มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ โดยงานบางประเภทก็ไม่พบความแตกต่าง แต่งานบางประเภทก็พบความแตกต่าง ระหว่างเซอร์วิญญาและความพึงพอใจ เช่น งานบางประเภทไม่ต้องใช้ทักษะเซอร์วิญญาในการทำงานมากนัก แต่พนักงานเป็นผู้มีเซอร์วิญญาสูงกว่างานที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงาน เกิดความเบื่อหน่ายและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานที่ทำ ทำให้ขาดความพึงพอใจในการทำงาน

1.7. การศึกษา มักไม่แสดงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับระดับการศึกษา แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานหรือไม่ ในงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการ แพทย์ วิศวกร มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานโดยทั่วไป

1.8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือในการวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรงเท่าที่ควร

1.9. ระดับเงินเดือน จากผลการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานสูง กว่าคนที่มีระดับเงินเดือนต่ำ

1.10. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจ จากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11. ความสนใจในงาน บุคคลที่มีความสนใจในการทำงาน ได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัดจะทำให้บุคคลนั้นมีความสุข และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล โดยมีองค์ประกอบในด้านต่างๆ ได้แก่

2.1 ลักษณะงาน (Job Description) คือการบรรยายหรือบอกรายละเอียดของงานว่าควรประกอบด้วยคุณลักษณะใดบ้าง เช่น ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสในการเรียนรู้ ศึกษางาน และทำงานนั้นให้สำเร็จ ตลอดจนการที่บุคคลมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ ทำทาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะทำงานนั้น

2.2 ทักษะในการทำงาน (Skill) คือความชำนาญในงานที่ทำ ซึ่งจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ จึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ ตำแหน่งการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง ย่อมมีความพึงพอใจในการ ทำงานมากกว่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานเป็นผู้พิจารณาความสำคัญและขึ้นกับบุคคลในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสิน ซึ่งเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีมากกว่าในหน่วยงานขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะพนักงานมีโอกาสได้รู้จักทำความคุ้นเคยเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกล เดินทางไม่สะดวก สภาพท้องถิ่นที่ แตกต่าง ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์แต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่จะมีส่วนสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าพนักงานในเมืองเล็ก เนื่องจาก ความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความ อบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน (Structure) คือ ความชัดเจน เป้าหมายและรายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากโครงสร้างของงานมีความชัดเจนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสะดวกและสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) หมายถึง การวางแผน การจัดการ หรือการบริหารงานให้เกิดความเป็นระบบ มีแบบแผนเพื่อให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้จะประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ได้แก่

3.1 ความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานที่มีความมั่นคง

3.2 รายรับ (Income) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งจากการสำรวจพบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจยุคปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงทำให้รายรับมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

3.3 ผลประโยชน์ (Benefit) คือ การได้รับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนเป็นการชดเชย ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จากการศึกษางานวิจัยพบว่าบุคคลจะให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์น้อยกว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า (Career Path) คือการเติบโตในหน้าที่การงานขึ้นไปสู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลที่ทำงานเห็นความสำคัญในงานตน และหวังว่าจะได้รับ

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้ ผู้ที่มีอายุมากจะให้ความสนใจในความก้าวหน้าน้อยกว่าผู้เริ่มต้นทำงานใหม่

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบหมายให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามหน้าที่เด่นชัด งานบางอย่างไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกิดความอึดอัด ไม่สามารถทำงานได้ตามความตั้งใจ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในอาคารสำนักงานจะให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานมากกว่า ซึ่งถือว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนขาดความพึงพอใจ

3.7 เพื่อนร่วมงาน (Relationship) คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ เพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความสุขในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ ต่อความรับผิดชอบในงานกับปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง เป็นต้น

3.9 การนิเทศงาน การนิเทศงานมีผลต่อขวัญและเจตคติของพนักงาน การสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างผู้ที่นิเทศงานกับพนักงานจะทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Communication) คือ การให้ข้อมูลข่าวสารตลอดจนการสื่อสารที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้ร่วมงานด้วยเพื่อทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์การ

3.11 ความศรัทธาในผู้บริหาร ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะพนักงานที่มีความชื่นชมในความสามารถของผู้บริหารจะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อเนื้อที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจระหว่างกัน ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นได้

Maslow (1943 อ้างถึงใน โชติวัฒน์ วัฒนาสาร, 2554) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับชั้นของ ความต้องการ ตั้งแต่ชั้นแรกไปสู่ความต้องการชั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์ สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของ มนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของ แต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อ ตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

Alderfer (1969 อ้างถึงใน อรรถกร รุ่งเรืองพฤกษ์, 2553) ได้เสนอทฤษฎี ERG ซึ่งศึกษา แนวคิดของ Maslow และปรับปรุงลำดับความต้องการเสียใหม่ให้เป็นความต้องการ 3 ระดับ

1. ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการทางด้าน ร่างกายและความปลอดภัย เช่น ความต้องการทางด้านปัจจัยสี่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความต้องการรายได้และสวัสดิการ ซึ่งความต้องการในขั้นนี้เปรียบเทียบกับลำดับความต้องการ ในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของ Maslow

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความ ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้า และกับคนในครอบครัวซึ่ง ความต้องการในขั้นนี้เปรียบเทียบกับลำดับความต้องการในขั้นที่ 3 ของ Maslow

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

McClelland (1961 อ้างถึงใน อนุชา แซ่ฮึง, 2553) ได้สรุปว่า บุคคลมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Needs for Affiliation: nAff) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตร และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูง พวกพ้อง

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

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement: nAch) หมายถึง ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน งานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงานจะเกิดความวิตกกังวล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีเหตุผล และใช้วิจรรณญาณอย่างรอบคอบ มีภาวะการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ และจะทำงานเพื่องาน และทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน บุคคลประเภทนี้จะสนุกกับการแก้ปัญหาและจะทำให้ดีที่สุด ทำให้เขาได้ตำแหน่งที่ดีในองค์กร และมักได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โยษิตา กฤตพรพินิต (2557) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมิติเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ มิติเน้นสัจจะแห่งตน และมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร ตามลำดับ 3) พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงานและอัตราเงินเดือน 5) วัฒนธรรมต่อองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวม (Y) จำนวน 2 ตัวแปร เรียงตามระดับอิทธิพลได้แก่ มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร (X3) และมิติเน้นความสำเร็จ(X1) ตามลำดับ ร่วมกันสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 49.8 ที่เหลืออีก ร้อยละ 50.2 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

สอดคล้องกับ **ธีระยุทธ เมฆประสาท (2559)** เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 102.748 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 101 มีค่าไค-สแควร์สัมพันธ (χ^2/df) เท่ากับ 1.017 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.433 ค่าดัชนีวัดระดับความ กลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.982 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.932 ดัชนีค่าความ คาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.007 นอกจากนี้ยังพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การ (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (3)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผูกพันต่อองค์การ (4) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (5) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (6) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และ (7) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานพนักงานมีความคิดเห็นต่อความตึงเครียดในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีความคิดเห็นต่อความยุติธรรมในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมใน

ระดับมาก มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านลักษณะทางสังคมตามลำดับ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ประกอบด้วย ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ปัจจัยความตึงเครียดในการทำงาน ปัจจัยความยุติธรรมในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในขณะที่ **สุธานี นุกูลยิ่งอารี (2555)** ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) : กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันในส่วนของปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงานและด้านสถานภาพในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับ **สิริพร เมฆสุวรรณ (2558)** ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู

ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งไม่สอดคล้องกับ **พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556)** ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน 6 ด้าน ความพึงพอใจในด้าน ลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ และความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่ **สุริยะ ประเสริฐศรี (2556)** ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ ข้าราชการชั้นประทวนมีความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ ดังนี้ ความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน ตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ ที่มีอายุต่างกัน และมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ **ปริญ บุญฉวย (2556)** ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับ

ประสิทธิผลองค์การ ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและระดับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ของศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.374 ถึง 4.970 และพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้และประสิทธิผล องค์การในภาพรวมต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของศาล ยุติธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายคู่ เท่ากับ 0.335 ถึง 0.762 ผลการศึกษา ยังพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ในระดับสูง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การกับปัจจัย ด้านองค์การการเรียนรู้ เมื่อศึกษาร่วมกันพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.60 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผล องค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ แต่ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Clark (1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความพึงพอใจในงาน โดยมีปัจจัยในการศึกษา 7 ปัจจัย คือ 1) การเลื่อนตำแหน่ง 2) การจ่ายค่าตอบแทน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความมั่นคงของงาน 5) ความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง 6) ลักษณะของงาน และ 7) ชั่วโมงในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลประชากรเกือบ 10,000 คน จากฐานข้อมูล British Household Panel Survey จากการศึกษพบว่าเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยมากกว่าเพศชาย ซึ่ง Clark ได้ทำการศึกษาอีกครั้งในปี 1997 ในกลุ่มประชากรประเทศอังกฤษกว่า 5,000 คน และได้ผลเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานเป็นแนวคิดที่มีค่าจำกัดความหลากหลาย ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยวัฒนธรรมองค์การกำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัยตามแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) โดยเลือกวัฒนธรรมองค์การ
ในลักษณะสร้างสรรค์มาใช้ในการศึกษาวิจัย เนื่องจากสามารถนำวิเคราะห์เพื่อเพิ่มศักยภาพใน
การพัฒนาองค์การได้ ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการ
วิจัยตามแนวคิดของ Gilmer (1971) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมความต้องการของ
บุคคลรวมทั้งมีความสอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการอื่นๆ มาใช้
ในการศึกษาวิจัย รวมถึงนำมาใช้พัฒนาชุดคำถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 439 คน

ตาราง 3.1 ข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประเภทบุคลากร	สายสนับสนุน
1. ข้าราชการ	75
2. ไม่ใช่ข้าราชการ	364
รวมทั้งสิ้น	439

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2560

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

- โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 E = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ .05)

แทนค่าสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คำนวณวิธี} \quad n &= \frac{439}{1+439(0.05)^2} \\ &= 209 \text{ คน} \end{aligned}$$

การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

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

ตาราง 3.2 ข้อมูลการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ประเภทบุคลากร	สายสนับสนุน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ข้าราชการ	75	36
2. ไม่ใช่ข้าราชการ	364	173
รวมทั้งสิ้น	439	209

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ประเภทของบุคลากร และสังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้วิธีการวัดแบบ Likert Scale มีทางเลือกให้ตอบได้ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

โดยผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายของผลคะแนนวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังต่อไปนี้ (ธานีินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.50 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.50 – 4.49	เห็นด้วยมาก
2.50 – 3.49	เห็นด้วยปานกลาง
1.50 – 2.49	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้วิธีการวัดแบบ Likert Scale มีทางเลือกให้ตอบได้ 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
พึงพอใจมาก	ให้	4	คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	ให้	3	คะแนน
พึงพอใจน้อย	ให้	2	คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

โดยผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายของผลคะแนนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังต่อไปนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.50 – 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
3.50 – 4.49	พึงพอใจมาก
2.50 – 3.49	พึงพอใจปานกลาง
1.50 – 2.49	พึงพอใจน้อย
1.00 – 1.49	พึงพอใจน้อยที่สุด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาเครื่องมือ
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความถูกต้อง
3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงหรือหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

หรือเนื้อหา และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ถ้าข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้ โดยมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2558) ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงหรือหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรได้คะแนนตั้งแต่ 0.5 - 1 คะแนน ซึ่งผ่านเกณฑ์การตรวจสอบสามารถนำไปใช้สอบถามได้ มีหนึ่งข้อที่ได้คะแนน 0.25 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามนั้นออก ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่ได้คะแนน 0.5 - 1 คะแนนสามารถใช้สอบถามได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของคอนบราค (Cronbach) (สรชัย พิศาลบุตรและคณะ, 2556) คำนวณจาก

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

เมื่อ

α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

k คือ จำนวนข้อของแบบทดสอบ

S_i^2 คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูงและค่อนข้างสูง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 0.5 หรือ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ปานกลางหรือมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างน้อยหรือน้อยตามลำดับ (ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย, 2546) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 ทั้งสองด้าน ดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ส่วนของคำถาม	ค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	0.839
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.926

6. จากนั้น ผู้วิจัยแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ไปดำเนินการจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้างต้น มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วดำเนินการประมวลผลแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลจากการคำนวณมาอภิปราย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ประเภทของบุคลากร และสังกัด โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้

4.1 การทดสอบค่า t - test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

4.2 การทดสอบค่า F - test ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบนัยสำคัญจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

4.3 การทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (กัลยา วาณิชย์บัญชา และฐิตา วาณิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้

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

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

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

4. ตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ต้องอยู่ในระดับอันตรภาคขั้นขึ้นไปและไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (ไม่ควรเกิน 0.8) สถิติที่ใช้ในการวัดความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (กัลยา วาณิชย์-บัญชาและฐิตา วาณิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้

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



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ประเภทของบุคลากร และสังกัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n = 209)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	48	23.0
หญิง	161	77.0
รวม	209	100

จากตาราง 4.1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 และเพศชาย 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0

ตาราง 4.2 ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n = 209)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 -30 ปี	42	20.1
31 - 40 ปี	83	39.7
41 - 50 ปี	40	19.1
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	44	21.1
รวม	209	100

จากตาราง 4.2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคืออายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 209)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	151	72.2
สูงกว่าปริญญาตรี	58	27.8
รวม	209	100

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่ามากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 209)

สถานะ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	105	50.2
สมรส	104	49.8
รวม	209	100

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพการสมรส โดยมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 และมีสถานภาพสมรสจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 209)

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 10 ปี	120	57.4
11 – 20 ปี	50	23.9
มากกว่า 20 ปี	39	18.7
รวม	209	100

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน (n = 209)

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
18,750 – 23,000 บาท	56	26.8
23,001 – 28,000 บาท	89	42.6
28,001 – 33,000 บาท	35	16.7
มากกว่า 33,000 บาท	29	13.9
รวม	209	100

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 23,001 – 28,000 บาท มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือเงินเดือนอยู่ระหว่าง 18,750 – 23,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.8 เงินเดือนอยู่ระหว่าง 28,001 – 33,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาทขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของบุคลากร (n = 209)

ประเภทของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	36	17.2
ไม่ใช่ข้าราชการ	173	82.8
รวม	209	100

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการมากที่สุด จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 และเป็นข้าราชการจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด (n = 209)

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานคณะ	100	47.8
หน่วยงานส่วนกลาง	109	52.2
รวม	209	100

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลางมากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมาเป็นหน่วยงานคณะจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) มิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งบุคคล 3) มิติมุ่งสัจการแห่งตน และ 4) มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ดังตารางที่ 4.9 – 4.13

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม (n= 209)

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1) มิตินุ่งความสำเร็จ	3.95	0.509	ระดับมาก	2
2) มิตินุ่งบุคคล	3.42	0.711	ระดับปานกลาง	4
3) มิตินุ่งสัจการแห่งตน	3.76	0.548	ระดับมาก	3
4) มิตินุ่งไมตรีสัมพันธ์	4.12	0.566	ระดับมาก	1
ภาพรวม	3.81	0.462	ระดับมาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.462) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มิตินุ่งไมตรีสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.566) รองลงมาคือ มิตินุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.509) มิตินุ่งสัจการแห่งตนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.548) และมิตินุ่งบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.711)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิตินุ่งความสำเร็จ (n= 209)

ด้านมิตินุ่งความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ	3.91	0.798	ระดับมาก	5
2. ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่	3.56	0.924	ระดับมาก	6
3. ท่านเข้าใจทิศทางการและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน	3.43	0.841	ระดับปานกลาง	7

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ
(n= 209) (ต่อ)

ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
4. ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	4.12	0.628	ระดับมาก	3
5. ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.27	0.670	ระดับมาก	2
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดไว้	4.08	0.653	ระดับมาก ระดับมาก	4
7. ท่านให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างเต็ม ความสามารถ ด้วยความเท่าเทียม และ ปราศจากอคติ	4.29	0.738		1
ภาพรวม	3.95	0.509	ระดับมาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.509) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างเต็มความสามารถด้วยความ เท่าเทียม และปราศจากอคติ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.738) ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.670) ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.628) ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตาม เป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.653) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการ ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.798) ผู้บริหารมีบทบาท ในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.924) และอยู่ใน ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.841)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งบุคคล

(n= 209)

ด้านมิติมุ่งบุคคล	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	3.69	0.850	ระดับมาก	1
2. ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.47	0.844	ระดับปานกลาง	3
3. ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อผลงานของท่านบรรลุเป้าหมาย	3.49	0.899	ระดับมาก	2
4. มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ	3.06	0.951	ระดับปานกลาง	4
ภาพรวม	3.42	0.711	ระดับปานกลาง	

จากตาราง 4.11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, S.D.= 0.711) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.850) รองลงมาคือ ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อผลงานของท่านบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.899) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.844) มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.06$, S.D = 0.9561)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน
(n= 209)

ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงานได้เองเพื่อให้งานสำเร็จ	3.84	0.671	ระดับมาก	3
2. ท่านแสวงหาวิธีการใหม่ๆ สำหรับการทำงานและการแก้ไขปัญหา	3.97	0.635	ระดับมาก	2
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงานของตน	3.73	0.683	ระดับมาก	4
4. ท่านได้รับความไว้วางใจให้สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชา	3.46	0.766	ระดับปานกลาง	6
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน	4.00	0.710	ระดับมาก	1
6. ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากผู้บังคับบัญชา	3.60	0.888	ระดับมาก	5
ภาพรวม	3.76	0.548	ระดับมาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.76, S.D.= 0.548) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน (\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.710) ท่านแสวงหาวิธีการใหม่ๆ สำหรับการทำงานและการแก้ไขปัญหา (\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.683) ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงานได้เองเพื่อให้งานสำเร็จ (\bar{X} =3.84, S.D.= 0.671) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงานของตน (\bar{X} =3.73, S.D.= 0.683) ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากผู้บังคับบัญชา (\bar{X} =3.60, S.D.= 0.880) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.888)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์
(n= 209)

ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.725	ระดับมาก	7
2. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.15	0.654	ระดับมาก	4
3. ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจสมาชิกในที่ทำงาน	3.96	0.742	ระดับมาก	6
4. ท่านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.33	0.672	ระดับมาก	1
5. ท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	4.05	0.748	ระดับมาก	5
6. ท่านมีความจริงใจ ห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติมิตร	4.18	0.697	ระดับมาก	3
7. ท่านมีความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.650	ระดับมาก	2
ภาพรวม	4.12	0.566	ระดับมาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.566) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและท่านมีความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.672, 0.650) ท่านมีความจริงใจ ห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติมิตร ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.697) ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.654) ท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.748) ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจสมาชิกในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.742) และท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.725) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) ลักษณะงานที่ทำ 2) การบังคับบัญชา 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) องค์การและการดำเนินงาน 5) สภาพการทำงาน 6) ค่าจ้าง 7) ความก้าวหน้าในการทำงาน 8) ลักษณะทางสังคม 9) การติดต่อสื่อสาร และ 10) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ดังแสดงตามตาราง 4.14 – 4.15 ดังนี้

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม (n= 209)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ลักษณะงานที่ทำ	3.81	0.724	ระดับมาก	3
2. การบังคับบัญชา	3.64	0.883	ระดับมาก	5
3. ความมั่นคงในการทำงาน	3.69	0.798	ระดับมาก	4
4. องค์การและการดำเนินงาน	3.60	0.718	ระดับมาก	6
5. สภาพการทำงาน	3.55	0.792	ระดับมาก	8
6. ค่าจ้าง	3.41	0.803	ระดับปานกลาง	9
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	0.812	ระดับมาก	7
8. ลักษณะทางสังคม	3.95	0.677	ระดับมาก	1
9. การติดต่อสื่อสาร	3.84	0.742	ระดับมาก	2
10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.07	0.950	ระดับปานกลาง	10
ภาพรวม	3.61	0.617	ระดับมาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.617) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.677) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.742) ลักษณะงานที่ทำ

(\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.724) ความมั่นคงในการทำงาน (\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.798) การบังคับบัญชา (\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.883) องค์การและการดำเนินงาน (\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.718) ความก้าวหน้าในการทำงาน (\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.812) สภาพการทำงาน (\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.792) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ค่าจ้าง (\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.803) และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (\bar{X} = 3.07, S.D. = 0.950) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน
จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ (n= 209)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ลักษณะงาน	3.81	0.724	ระดับมาก	
1. ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน	3.74	0.851	ระดับมาก	3
2. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับ ความถนัดความรู้ความสามารถของ ท่าน	3.84	0.778	ระดับมาก	2
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความรู้ความสามารถของ ท่าน	3.88	0.844	ระดับมาก	1
2. การบังคับบัญชา	3.64	0.883	ระดับมาก	
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.77	0.848	ระดับมาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนิท สนมและเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.69	1.025	ระดับมาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม	3.49	1.029	ระดับ ปานกลาง	3

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน
จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 209) (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
3. ความมั่นคงในการทำงาน	3.69	0.798	ระดับมาก	
1. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงในการดำเนินงาน และดำรงอยู่เป็นองค์การ	3.71	0.911	ระดับมาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตลอดจนเกษียณอายุราชการ	3.81	0.936	ระดับมาก	1
3. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.56	0.876	ระดับมาก	3
4. องค์การและการดำเนินงาน	3.60	0.718	ระดับมาก	
1. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.64	0.810	ระดับมาก	2
2. มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน	3.66	0.830	ระดับมาก	1
3. มหาวิทยาลัยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.51	0.878	ระดับมาก	3
5. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.55	0.792	ระดับมาก	
1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย	3.58	0.863	ระดับมาก	1
2. มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์เครื่องมือที่มีคุณภาพ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.56	0.919	ระดับมาก	2
3. มหาวิทยาลัยมีกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.51	0.850	ระดับมาก	3

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน

จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 209) (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
6. ค่าจ้าง	3.41	0.803	ระดับปานกลาง	
1. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.55	0.826	ระดับมาก	1
2. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ทำ	3.42	0.863	ระดับปานกลาง	2
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่ายของท่าน	3.27	0.924	ระดับปานกลาง	3
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	0.812	ระดับมาก	
1. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	3.66	0.879	ระดับมาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถส่งเสริม ให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงกว่า ได้	3.50	1.029	ระดับมาก	3
3. ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อ พัฒนาศักยภาพในการทำงานของ ท่าน	3.61	0.848	ระดับมาก	2
8. ลักษณะทางสังคม	3.95	0.677	ระดับมาก	
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.782	ระดับมาก	3
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา	3.96	0.749	ระดับมาก	2
3. ท่านเป็นที่รู้จักของเพื่อนร่วมงานใน ระดับหนึ่ง	4.00	0.693	ระดับมาก	1

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน

จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n= 209) (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
9. การติดต่อสื่อสาร	3.84	0.742	ระดับมาก	
1. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก ราบรื่น	3.94	0.766	ระดับมาก	1
2. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	3.78	0.900	ระดับมาก	3
3. อุปกรณ์สื่อสารมีความพร้อมต่อการใช้งาน	3.82	0.86	ระดับมาก	2
10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	3.07	0.950	ระดับปานกลาง	
1. มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.32	0.893	ระดับปานกลาง	1
2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลามีความเหมาะสม	3.01	1.045	ระดับปานกลาง	3
3. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมพาพนักงานไปพักผ่อนประจำปี เพื่อลดความเครียดจากการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.02	1.198	ระดับปานกลาง	2
4. สวัสดิการด้านบำเหน็จดำรงชีพ ด้านการแพทย์ เมื่อเกษียณอายุราชการมีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.94	1.232	ระดับปานกลาง	4

จากตาราง 4.15 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.81, S.D.= 0.724) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทหาย ความรู้ความสามารถของตนเอง (\bar{X} =3.88, S.D.= 0.844) งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับความถนัดความรู้ความสามารถ

ของตนเอง ($\bar{X}=3.84$, S.D.= 0.778) และสามารถมีโอกาสดำเนินงานได้ใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 0.851) ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.883) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.848) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญสนทนและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 1.025) และ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=3.49$, S.D.= 1.029) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.798) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตลอดจนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.936) มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงในการดำเนินงาน และดำรงอยู่เป็นองค์กร ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.911) และท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.56$, S.D.= 0.876) ตามลำดับ

ด้านองค์กรและการดำเนินงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, S.D.= 0.718) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.830) มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.810) และมหาวิทยาลัยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.51$, S.D.= 0.878) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.792) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.863) มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.56$, S.D.= 0.919) และมหาวิทยาลัยมีกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.51$, S.D.= 0.850) ตามลำดับ

ด้านค่าจ้างภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, S.D.= 0.803) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.826) ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ($\bar{X}=3.42$, S.D.= 0.863) และได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของตนเอง ($\bar{X}=3.27$, S.D.=0.924) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.= 0.812) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.879) ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.61$, S.D.= 0.848) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ($\bar{X}=3.50$, S.D.=1.029) ตามลำดับ

ด้านลักษณะทางสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.677) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านเป็นที่รู้จักของเพื่อนร่วมงานในระดับหนึ่ง ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.693) ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.749) และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.782) ตามลำดับ

ด้านการติดต่อสื่อสารภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.= 0.742) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.766) อุปกรณ์สื่อสารมีความพร้อมต่อการใช้งาน ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.860) และสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.900) ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$, S.D.= 0.950) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X}=3.32$, S.D.= 0.893) มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมพาพนักงานไปพักผ่อนประจำปี เพื่อลดความเครียดจากการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\bar{X}=3.02$, S.D.= 1.198) ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลามีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.01$, S.D.= 1.045) และสิทธิด้านบำเหน็จดำรงชีพด้านการแพทย์ เมื่อเกษียณอายุราชการมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X}=2.94$, S.D.=1.232) ตามลำดับ

4.2.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ชาย (n=48)		หญิง (n=161)		t	P- Value	แปลผล
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
1. ลักษณะงานที่ทำ	3.42	0.908	3.93	0.616	-3.676	.001**	แตกต่างกัน
2. การบังคับบัญชา	3.20	1.086	3.78	0.767	-3.457	.001**	แตกต่างกัน
3. ความมั่นคงในการ ทำงาน	3.27	0.965	3.81	0.699	-3.588	.001**	แตกต่างกัน
4. องค์การและการ ดำเนินงาน	3.11	0.851	3.74	0.604	-4.826	.000**	แตกต่างกัน
5. สภาพการทำงาน	3.21	0.958	3.65	0.708	-2.927	.005**	แตกต่างกัน
6. ค่าจ้าง	3.25	0.887	3.46	0.772	-1.609	.109	ไม่แตกต่างกัน
7. ความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.09	1.012	3.73	0.679	-4.123	.000**	แตกต่างกัน
8. ลักษณะทางสังคม	3.47	0.858	4.09	0.537	-4.790	.000**	แตกต่างกัน
9. การติดต่อสื่อสาร	3.35	0.951	3.98	0.598	-4.363	.000**	แตกต่างกัน
10. ผลตอบแทนที่ ได้รับจากการทำงาน	2.77	1.053	3.16	0.901	-2.292	.025*	แตกต่างกัน
โดยรวม	3.21	3.73	0.764	0.511	-4.431	.000**	แตกต่างกัน

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้วยค่า Independent samples t-test พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิง

มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในขณะที่ด้านค่าจ้างไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านสูงกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
1. ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.260	0.087	0.163	.921
	ภายในกลุ่ม	205	109.063	0.532		
	รวม	208	109.323			
2. การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.367	0.456	0.581	.628
	ภายในกลุ่ม	205	160.902	0.785		
	รวม	208	162.269			
3. ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.008	0.669	1.049	.372
	ภายในกลุ่ม	205	130.745	0.638		
	รวม	208	132.753			
4. องค์การและการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.475	1.158	2.284	.080
	ภายในกลุ่ม	205	103.965	0.507		
	รวม	208	107.440			
5. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.293	0.431	0.683	.563
	ภายในกลุ่ม	205	129.285	0.631		
	รวม	208	130.577			

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
6. ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.003	0.001	0.002	1.000
	ภายในกลุ่ม	205	134.223	0.655		
	รวม	208	134.226			
7. ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.435	0.478	0.721	.540
	ภายในกลุ่ม	205	135.945	0.663		
	รวม	208	137.381			
8. ลักษณะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.011	0.670	1.472	.223
	ภายในกลุ่ม	205	93.350	0.455		
	รวม	208	95.361			
9. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.196	0.732	1.334	.264
	ภายในกลุ่ม	205	112.482	0.549		
	รวม	208	114.678			
10. ผลตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.361	3.787	4.401	.005*
	ภายในกลุ่ม	204	175.557	0.549		
	รวม	208	186.918			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.607	0.202	0.526	.665
	ภายในกลุ่ม	204	78.765	0.384		
	รวม	208	79.372			

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์กรและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าใน

การทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Scheffe's test ปรากฏผลดังตาราง 4.18

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการเซฟเฟ

อายุ	21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี				
	\bar{X}	2.95	2.86	3.22	3.45
21 – 30 ปี	2.95	-	0.084	-0.272	-0.502
31 – 40 ปี	2.86		-	-0.356	-0.586*
41 – 50 ปี	3.22			-	-0.230
มากกว่า 50 ปี	3.45				-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี ($\bar{X}=3.22$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{X}=3.45$)

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า (n=151)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=58)		t	P- Value	แปลผล
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
1. ลักษณะงานที่ทำ	3.78	0.743	3.90	0.671	-1.091	.276	ไม่แตกต่างกัน
2. การบังคับบัญชา	3.63	0.891	3.67	0.869	-0.294	.769	ไม่แตกต่างกัน
3. ความมั่นคงใน การทำงาน	3.67	0.814	3.72	0.763	-0.422	.673	ไม่แตกต่างกัน
4. องค์การและการ ดำเนินงาน	3.60	0.748	3.60	0.641	-0.027	.978	ไม่แตกต่างกัน
5. สภาพการทำงาน	3.50	0.791	3.67	0.788	-1.366	.173	ไม่แตกต่างกัน
6. ค่าจ้าง	3.36	0.836	3.53	0.703	-1.357	.176	ไม่แตกต่างกัน
7. ความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.54	0.857	3.70	0.675	-1.272	.160	ไม่แตกต่างกัน
8. ลักษณะทาง สังคม	3.93	0.688	4.00	0.650	-0.666	.506	ไม่แตกต่างกัน
9. การติดต่อสื่อสาร	3.83	0.774	3.85	0.658	-0.102	.919	ไม่แตกต่างกัน
10. ผลตอบแทนที่ ได้รับจากการทำงาน	3.12	0.933	2.93	0.987	1.293	.198	ไม่แตกต่างกัน
โดยรวม	3.60	0.651	3.66	0.520	-0.633	.528	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่า t-test พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	โสด (n=105)		สมรส (n=104)		t	P- Value	แปลผล
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
1. ลักษณะงานที่ทำ	3.88	0.797	3.75	0.640	1.324	.187	ไม่แตกต่างกัน
2. การบังคับบัญชา	3.80	0.869	3.49	0.873	2.567	.011	ไม่แตกต่างกัน
3. ความมั่นคงใน การทำงาน	3.79	0.842	3.59	0.743	1.797	.074	ไม่แตกต่างกัน
4. องค์การและการ ดำเนินงาน	3.55	0.854	3.65	0.548	-0.990	.323	ไม่แตกต่างกัน
5. สภาพการทำงาน	3.54	0.898	3.55	0.672	-0.106	.915	ไม่แตกต่างกัน
6. ค่าจ้าง	3.48	0.832	3.34	0.770	1.258	.210	ไม่แตกต่างกัน
7. ความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.63	0.846	3.54	0.778	0.772	.441	ไม่แตกต่างกัน
8. ลักษณะทาง สังคม	3.96	0.750	3.94	0.598	0.141	.888	ไม่แตกต่างกัน
9. การติดต่อสื่อสาร	3.80	0.813	3.87	0.665	-0.699	.486	ไม่แตกต่างกัน
10. ผลตอบแทนที่ ได้รับจากการทำงาน	3.11	1.004	3.02	0.895	0.656	.513	ไม่แตกต่างกัน
โดยรวม	3.65	0.698	3.75	0.524	0.917	.361	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพการสมรสทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้วยค่า t-test พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานะโสดและสมรส มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงานด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
1. ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	.456	0.228	0.431	.650
	ภายในกลุ่ม	206	108.867	0.528		
	รวม	208	109.323			
2. การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	6.562	3.281	4.341	.014*
	ภายในกลุ่ม	206	155.707	0.756		
	รวม	208	162.269			
3. ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.731	0.865	1.361	.259
	ภายในกลุ่ม	206	131.022	0.636		
	รวม	208	132.753			
4. องค์การและการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.975	0.987	1.929	.148
	ภายในกลุ่ม	206	105.465	0.512		
	รวม	208	107.440			

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
5. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.683	1.342	2.161	.118
	ภายในกลุ่ม	206	127.894	0.621		
	รวม	208	130.577			
6. ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	6.187	3.093	4.977	.008**
	ภายในกลุ่ม	206	128.040	0.622		
	รวม	208	134.226			
7. ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.540	1.770	2.724	.068
	ภายในกลุ่ม	206	133.841	0.650		
	รวม	208	137.381			
8. ลักษณะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.167	0.084	0.181	.835
	ภายในกลุ่ม	206	95.194	0.462		
	รวม	208	95.361			
9. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.047	0.084	0.042	.959
	ภายในกลุ่ม	206	114.632	0.462		
	รวม	208	114.678			
10. ผลตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	13.913	6.956	8.243	.000**
	ภายในกลุ่ม	206	173.005	0.844		
	รวม	208	186.918			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.801	0.901	2.391	.094
	ภายในกลุ่ม	206	77.570	0.377		
	รวม	208	79.372			

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.21 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยค่า F-test พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันในด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าจ้าง และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Scheffe's test ปรากฏผลดังตาราง 4.23 – 4.25

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการเชฟเฟ่

ประสบการณ์		1 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การทำงาน	\bar{X}	3.74	3.33	3.76
1 – 10 ปี	3.74	-	0.146*	0.160
11 – 20 ปี	3.33		-	0.185
มากกว่า 20 ปี	3.76			-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.22 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี ($\bar{X}=3.74$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 -20 ปี ($\bar{X}=3.48$)

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการเซฟเฟ

ประสบการณ์		1 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การทำงาน	\bar{X}	3.48	3.11	3.58
1 – 10 ปี	3.48	-	0.370*	-0.097
11 – 20 ปี	3.11		-	-0.467
มากกว่า 20 ปี	3.58			-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.23 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี ($\bar{X}=3.48$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 -20 ปี ($\bar{X}=3.11$)

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการเซฟเฟ

ประสบการณ์		1 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การทำงาน	\bar{X}	2.96	2.91	3.60
1 – 10 ปี	2.96	-	0.470	-0.646*
11 – 20 ปี	2.91		-	-0.693*
มากกว่า 20 ปี	3.60			-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.24 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี ($\bar{X}=2.96$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X}=3.60$)

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี ($\bar{X}=2.91$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X}=3.60$)

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเงินเดือน

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
1. ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	8.262	2.754	5.587	.001**
	ภายในกลุ่ม	205	101.060	0.493		
	รวม	208	109.323			
2. การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	11.932	3.977	5.424	.001**
	ภายในกลุ่ม	205	150.337	0.733		
	รวม	208	162.269			
3. ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	14.320	4.773	8.262	.000**
	ภายในกลุ่ม	205	118.433	0.578		
	รวม	208	132.753			
4. องค์การและการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.277	2.092	4.240	.006**
	ภายในกลุ่ม	205	101.163	0.493		
	รวม	208	107.440			

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเงินเดือน

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
5. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.834	2.945	4.959	.002**
	ภายในกลุ่ม	205	121.743	0.594		
	รวม	208	130.577			
8. ลักษณะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.214	3.071	7.309	.000**
	ภายในกลุ่ม	205	86.147	0.420		
	รวม	208	95.361			
9. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	13.706	4.569	9.276	.000**
	ภายในกลุ่ม	205	100.972	0.493		
	รวม	208	114.678			
10. ผลตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.612	3.537	4.093	.008**
	ภายในกลุ่ม	205	176.306	0.864		
	รวม	208	186.918			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.295	2.765	7.974	.000**
	ภายในกลุ่ม	205	71.077	0.347		
	รวม	208	79.372			

หมายเหตุ: ** หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.25 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม จำแนกตามเงินเดือน ด้วยค่า F-test พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย โดยรวม ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบ พหุคูณด้วยวิธี Scheffe's test ปรากฏผลดังตาราง 4.26 – 4.36

ตาราง 4.26 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเชฟเฟ

เงินเดือน	\bar{X}	18,750 –	23,001 –	28,001 –	มากกว่า
		23,000 บาท	28,000 บาท	33,000 บาท	33,000 บาท
		3.35	3.53	3.70	3.96
18,750 – 23,000 บาท	3.35)	-	-0.349*	-0.173	-0.609*
23,001 – 28,000 บาท	3.53)		-	0.175	-0.260
28,001 – 33,000 บาท	3.70)			-	-0.435*
มากกว่า 33,000 บาท	3.96				-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.26 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม ของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า

1. บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท (\bar{X} =3.35) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท (\bar{X} =3.53) และมากกว่า 33,000 บาท (\bar{X} =3.96)

2. บุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท (\bar{X} =3.53) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาท (\bar{X} =3.96)

ตาราง 4.27 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตาม เงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ

เงินเดือน	\bar{X}	18,750 –	23,001 –	28,001 –	มากกว่า
		23,000 บาท	28,000 บาท	33,000 บาท	33,000 บาท
	\bar{X}	3.53	3.88	3.82	4.16
18,750 – 23,000 บาท	3.53	-	-0.348*	-0.292	-0.625*
23,001 – 28,000 บาท	3.88		-	-0.055	-0.277
28,001 – 33,000 บาท	3.82			-	-0.332
มากกว่า 33,000 บาท	4.16				-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.27 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท ($\bar{X}=3.53$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท ($\bar{X}=3.88$) และมากกว่า 33,000 บาท ($\bar{X}=4.16$)

ตาราง 4.28 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตาม เงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ

เงินเดือน	\bar{X}	18,750 –	23,001 –	28,001 –	มากกว่า
		23,000 บาท	28,000 บาท	33,000 บาท	33,000 บาท
	\bar{X}	3.34	3.83	3.43	3.91
18,750 – 23,000 บาท	3.34	-	-0.489*	-0.092	-0.574*
23,001 – 28,000 บาท	3.83		-	0.397	-0.084
28,001 – 33,000 บาท	3.43			-	-0.481
มากกว่า 33,000 บาท	3.91				-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.28 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท (\bar{X} =3.34) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท (\bar{X} =3.83) และมากกว่า 33,000 บาท (\bar{X} =3.91)

ตาราง 4.29 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเชฟเฟ่

เงินเดือน	\bar{X}	18,750 –	23,001 –	28,001 –	มากกว่า
		23,000 บาท	28,000 บาท	33,000 บาท	33,000 บาท
		3.39	3.82	3.46	4.14
18,750 – 23,000 บาท	3.39	-	-0.427*	-0.073	-0.756*
23,001 – 28,000 บาท	3.82		-	-0.353	-0.329
28,001 – 33,000 บาท	3.46			-	-0.682*
มากกว่า 33,000 บาท	4.14				-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.29 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า

1. บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท (\bar{X} =3.39) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท (\bar{X} =3.82) และมากกว่า 33,000 บาท (\bar{X} =4.14)

2. บุคลากรที่มีเงินเดือน 28,001 – 33,000 บาท (\bar{X} =3.46) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาท (\bar{X} =4.14)

ตาราง 4.30 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านองค์การและการดำเนินงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ

เงินเดือน	18,750 – 23,000 บาท		23,001 – 28,000 บาท		28,001 – 33,000 บาท		มากกว่า 33,000 บาท	
	\bar{X}	3.42	3.62	3.50	3.97			
18,750 – 23,000 บาท	3.42	-	-0.206	-0.082	-0.554*			
23,001 – 28,000 บาท	3.62		-	0.124	-0.347			
28,001 – 33,000 บาท	3.50			-	-0.472			
มากกว่า 33,000 บาท	3.97				-			

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.30 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท ($\bar{X}=3.42$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาท ($\bar{X}=3.97$)

ตาราง 4.31 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ

เงินเดือน	18,750 – 23,000 บาท		23,001 – 28,000 บาท		28,001 – 33,000 บาท		มากกว่า 33,000 บาท	
	\bar{X}	3.30	3.65	3.39	3.89			
18,750 – 23,000 บาท	3.30	-	-0.355	-0.086	-0.592*			
23,001 – 28,000 บาท	3.65		-	0.268	-0.237			
28,001 – 33,000 บาท	3.39			-	-0.506			
มากกว่า 33,000 บาท	3.89				-			

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.31 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท ($\bar{X}=3.30$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาท ($\bar{X}=3.89$)

ตาราง 4.32 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าจ้าง จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ้

เงินเดือน		18,750 – 23,000 บาท	23,001 – 28,000 บาท	28,001 – 33,000 บาท	มากกว่า 33,000 บาท
	\bar{X}	3.20	3.50	3.20	3.75
18,750 – 23,000 บาท	3.20	-	-0.301	-0.001	-0.550*
23,001 – 28,000 บาท	3.50		-	0.299	-0.249
28,001 – 33,000 บาท	3.20			-	-0.549
มากกว่า 33,000 บาท	3.75				-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.32 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท ($\bar{X}=3.20$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาท ($\bar{X}=3.75$)

ตาราง 4.33 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ

เงินเดือน	\bar{X}	18,750 –	23,001 –	28,001 –	มากกว่า
		23,000 บาท	28,000 บาท	33,000 บาท	33,000 บาท
	\bar{X}	3.17	3.76	3.60	3.87
18,750 – 23,000 บาท	3.17	-	-0.587*	-0.427	-0.700*
23,001 – 28,000 บาท	3.76		-	-0.160	-0.113
28,001 – 33,000 บาท	3.60			-	-0.273
มากกว่า 33,000 บาท	3.87				-

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.33 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า

1. บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท ($\bar{X}=3.17$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท ($\bar{X}=3.76$)
2. บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท ($\bar{X}=3.17$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาท ($\bar{X}=3.87$)

ตาราง 4.34 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตาม เงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ

เงินเดือน	18,750 – 23,000 บาท		23,001 – 28,000 บาท		28,001 – 33,000 บาท		มากกว่า 33,000 บาท	
	\bar{X}	3.62	4.01	4.04	4.22			
18,750 – 23,000 บาท	3.62	-	-0.423*	-0.394*	-0.604*			
23,001 – 28,000 บาท	4.01	-	-0.029	-0.181				
28,001 – 33,000 บาท	4.04	-	-0.210					
มากกว่า 33,000 บาท	4.22	-	-					

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.34 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคมของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท (\bar{X} =3.62) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท (\bar{X} =4.01) 28,001 – 33,000 บาท (\bar{X} =4.04) และมากกว่า 33,000 บาท (\bar{X} =4.22)

ตาราง 4.35 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตาม เงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ

เงินเดือน	18,750 – 23,000 บาท		23,001 – 28,000 บาท		28,001 – 33,000 บาท		มากกว่า 33,000 บาท	
	\bar{X}	3.42	3.94	4.00	4.11			
18,750 – 23,000 บาท	3.42	-	-0.518*	-0.580*	-0.686*			
23,001 – 28,000 บาท	3.94	-	-0.061	-0.167				
28,001 – 33,000 บาท	4.00	-	-0.105					
มากกว่า 33,000 บาท	4.11	-	-					

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.35 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท (\bar{X} =3.42) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท (\bar{X} =3.94), 28,001 – 33,000 บาท (\bar{X} =4.00) และมากกว่า 33,000 บาท (\bar{X} =4.11)

ตาราง 4.36 การเปรียบเทียบพหุคูณ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน ด้วยวิธีการเซฟเฟ้

เงินเดือน	18,750 – 23,000 บาท		23,001 – 28,000 บาท		28,001 – 33,000 บาท		มากกว่า 33,000 บาท	
	\bar{X}	3.13	2.96	2.83	3.57			
18,750 – 23,000 บาท	3.13	-	0.168	0.296	-0.445			
23,001 – 28,000 บาท	2.96		-	0.127	-0.614*			
28,001 – 33,000 บาท	2.83			-	-0.741*			
มากกว่า 33,000 บาท	3.57				-			

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.36 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า

1. บุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท (\bar{X} =2.96) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาท (\bar{X} =3.57)

2. บุคลากรที่มีเงินเดือน 28,001 – 33,000 บาท (\bar{X} =2.83) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาท (\bar{X} =3.57)

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เป็นประเภทบุคลากรต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.37 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ข้าราชการ (n=36)		ไม่ใช่ข้าราชการ (n=173)		t	P- Value	แปลผล
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
1. ลักษณะงานที่ทำ	3.94	0.582	3.79	0.750	1.135	.258	ไม่แตกต่างกัน
2. การบังคับบัญชา	3.64	0.892	3.64	0.883	0.062	.951	ไม่แตกต่างกัน
3. ความมั่นคงใน การทำงาน	3.86	0.736	3.65	0.808	1.398	.164	ไม่แตกต่างกัน
4. องค์การและการ ดำเนินงาน	3.84	0.554	3.55	0.739	2.235	.126	ไม่แตกต่างกัน
5. สภาพการทำงาน	3.82	0.629	3.49	0.812	2.289	.123	ไม่แตกต่างกัน
6. ค่าจ้าง	3.53	0.859	3.38	0.791	1.018	.310	ไม่แตกต่างกัน
7. ความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.75	0.710	3.55	0.829	1.362	.175	ไม่แตกต่างกัน
8. ลักษณะทาง สังคม	4.12	0.479	3.92	0.707	1.614	.108	ไม่แตกต่างกัน
9. การติดต่อสื่อสาร	4.09	0.544	3.79	0.768	2.246	.126	ไม่แตกต่างกัน
10. ผลตอบแทนที่ ได้รับจากการทำงาน	3.50	0.822	2.98	0.952	3.081	.102	ไม่แตกต่างกัน
โดยรวม	3.81	0.536	3.57	0.627	2.107	.136	ไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 4.37 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร ด้วยค่า t-test พบว่า บุคลากรที่เป็นประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่

เป็นประเภทของบุคลากรต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ

สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.38 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสังกัด

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	คณะ (n=100)		ส่วนกลาง (n=109)		t	P- Value	แปลผล
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
1. ลักษณะงานที่ทำ	3.75	0.817	3.88	0.625	-1.320*	.008	แตกต่างกัน
2. การบังคับบัญชา	3.55	0.922	3.74	0.839	-1.559	.120	ไม่แตกต่างกัน
3. ความมั่นคงใน การทำงาน	3.58	0.849	3.79	0.793	-1.887*	.041	แตกต่างกัน
4. องค์การและ การดำเนินงาน	3.53	0.765	3.66	0.669	-1.376	.170	ไม่แตกต่างกัน
5. สภาพการทำงาน	3.40	0.759	3.69	0.799	-2.693	.108	ไม่แตกต่างกัน
6. ค่าจ้าง	3.29	0.804	3.52	0.788	-2.140	.064	ไม่แตกต่างกัน
7. ความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.48	0.879	3.69	0.736	-1.857	.065	ไม่แตกต่างกัน
8. ลักษณะทางสังคม	3.89	0.688	4.01	0.664	-1.339	.182	ไม่แตกต่างกัน
9. การติดต่อสื่อสาร	3.77	0.827	3.90	0.652	-1.272	.200	ไม่แตกต่างกัน
10. ผลตอบแทนที่ ได้รับจากการทำงาน	3.17	0.847	2.97	1.030	1.495*	.036	แตกต่างกัน
โดยรวม	3.54	0.682	3.68	0.545	-1.725	.086	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ: * หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.38 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสังกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้วยค่า t-test พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดหน่วยงานคณะและหน่วยงานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดหน่วยงานคณะและหน่วยงานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีสังกัดแตกต่างกันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การวิเคราะห์หาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน นั้น โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 4 ตัว ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรและความหมายไว้ ดังนี้

ตัวแปรตาม ได้แก่

Y = ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

X_1 = มิติมุ่งความสำเร็จ

X_2 = มิติมุ่งบุคคล

X_3 = มิติมุ่งสัจการแห่งตน

X_4 = มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์

ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอย ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเอง เพราะจะทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยขาดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงได้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 10 คู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ 0.799 ถึง 0.318 ดังรายละเอียดในตาราง 4.39

ตาราง 4.39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	0.615*	0.589*	0.540*	0.686*
X ₂	1	0.430*	0.318*	0.799*
X ₃		1	0.564*	0.520*
X ₄			1	0.419*

ระดับนัยสำคัญ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้เกณฑ์ของกัลยา วานิชย์บัญชาและฐิตา วานิชบัญชา (2558) แบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้ 0 ไม่มีความสัมพันธ์น้อยกว่า 0.3 มีความสัมพันธ์กันต่ำ 0.30 ถึง 0.69 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง 0.70 ถึง 0.90 มีความสัมพันธ์กันสูง มากกว่า 0.90 ถึง 0.99 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก 1.00 มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ซึ่งการที่จะนำตัวแปรเข้าไปวิเคราะห์ในขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยได้นั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.8 จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับปานกลางถึงสูง (0.799 ถึง 0.325) ดังนั้นตัวแปรทุกตัวสามารถนำไปวิเคราะห์ขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยได้ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.8

ตาราง 4.40 การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	B	S.E.	β	t	p-value	Tolerance	VIF
Constant	0.151	0.194	-	0.778	0.438	-	-
มิติมุ่งความสำเร็จ (X_1)	0.306	0.065	0.253	4.694	0.000	0.492	2.032
มิติมุ่งบุคคล (X_2)	0.515	0.042	0.594	12.327	0.000	0.614	1.628
มิติมุ่งสัจการแห่งตน (X_3)	0.130	0.053	0.116	2.465	0.000	0.646	1.549

$R = .841$, $R^2 = .708$, $Adj R^2 = .704$, $F = 165.634$, $p\text{-value} = 0.000$

สมการที่ได้สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 70.8 ($R^2 = 0.708$)

จากตาราง 4.40 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ 0.708 หมายความว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายค่าความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คิดเป็นร้อยละ 70.8 ที่เหลือเป็นตัวแปรอื่นที่ไม่ใช่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มิติมุ่งความสำเร็จ มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.492 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 2.032 มิติมุ่งบุคคล มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.614 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.628 มิติมุ่งสัจการแห่งตน มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.646 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 1.549 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในมิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งบุคคล มิติมุ่งสัจการแห่งตน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า 0.2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 (สุวชัย พิทักษ์ทิม และประสพชัย พสุนนท์, 2557)

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ 1) มิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งบุคคล 3) มิติมุ่งสัจการแห่งตน และ 4) มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ 1) ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งบุคคล และ 3) มิติมุ่งสัจการแห่งตน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยมิติมุ่งบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

($\beta=0.594$, $p=0.01$) รองลงมาคือมิติมุ่งความสำเร็จ ($\beta=0.253$, $p=0.01$) และมิติมุ่งสัจการแห่งตน ($\beta=0.116$, $p=0.01$)

โดยสามารถเขียนสมการของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ดังนี้ $= 0.151 + 0.306$ (มิติมุ่งความสำเร็จ) $+ 0.515$ (มิติมุ่งบุคคล) $+ 0.130$ (มิติมุ่งสัจการแห่งตน) โดยสมการที่ได้สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ร้อยละ 70.8 ($R^2 = 0.708$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัยการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ประเภทของบุคลากร และสังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน ส่วนใหญ่เป็น (1) เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.0 (2) อายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 (3) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.2 (4) มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.2 (5) มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.4 และ (6) ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 23,001 – 28,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.6 (7) ประเภทของบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.8 และ (8) สังกัดหน่วยงานส่วนกลางคิดเป็นร้อยละ 52.2

5.1.2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มิติมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก มิติมุ่งสัจการแห่งตนอยู่ในระดับมาก และมิติมุ่งบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ลักษณะทางสังคมการติดต่อสื่อสาร ลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงในการทำงาน การบังคับบัญชา บริษัทและการดำเนินงาน ความก้าวหน้าในการ สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ค่าจ้างและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยที่เป็นเพศหญิงจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมสูงกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าจ้าง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์กรและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันในด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าจ้าง และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าจ้าง และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 -20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเงินเดือนต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's test พบว่า

บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท และมากกว่า 33,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน มากกว่า 33,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 33,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีเงินเดือน 18,750 – 23,000 บาท มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 28,001 – 33,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีเงินเดือน 23,001 – 28,000 บาท และ 28,001 – 33,000 บาท มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 33,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีประเภทของบุคลากรต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดหน่วยงานคณะและหน่วยงานส่วนกลางมีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่

สังกัดหน่วยงานคณะและหน่วยงานส่วนกลาง มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากรที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5 สมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์หิอทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า วัฒนธรรมองค์การคือ 1) ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งบุคคล และ3) มิติมุ่งสัจการแห่งตน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยมิติมุ่งบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือมิติมุ่งความสำเร็จและมิติมุ่งสัจการแห่งตน

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม = $0.151 + 0.306$ (มิติมุ่งความสำเร็จ) + 0.515 (มิติมุ่งบุคคล) + 0.130 (มิติมุ่งสัจการแห่งตน) โดยสมการที่ได้สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างร้อยละ 70.8 ($R^2 = 0.708$)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้พบประเด็นที่ควรแก่การอภิปรายดังนี้

5.2.1 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พบว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิงจะมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ

นัยสำคัญ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านสูงกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากเพศชาย มีความคาดหวัง ความต้องการในการทำงานในระดับที่สูงกว่าเพศหญิง ทำให้เพศหญิงรู้สึกว่าคุณค่าคาดหวังความต้องการที่ควรได้รับจากการทำงานนั้นได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว อีกทั้งงานในสายสนับสนุน ลักษณะงานเป็นงานเอกสาร งานประสานงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเพศหญิงมีความอดทนในการทำงาน มีความละเอียดอ่อน มีความรอบคอบในการทำงาน และมีความประณีตประณีตในการทำงานมากกว่าเพศชาย จึงทำให้เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เมฆสุวรรณ (2558) ที่พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยอาจมีสาเหตุมาจาก เพศชายที่มีจำนวนน้อยกว่าเพศหญิง จึงมีโอกาสได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชามากกว่า และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภักดิ์ รุ่งมณฑลทรัพย์ (2556) พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งหญิงและชายได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน รวมถึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ที่พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศที่ต่างกันไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากรูปแบบการทำงานของมหาวิทยาลัยมีแบบแผนตายตัว ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมีข้อตกลงในการทำงานที่ชัดเจนโดยไม่ได้จำแนกอายุ ผู้ที่มีอายุต่างกัน แต่มีตำแหน่งเดียวกันอาจทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน มีโอกาส มีค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ผู้ที่มีอายุต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่ได้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติวัฒน์ วัฒนสาร (2554) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากโครงสร้างของ

องค์การ นโยบาย เป้าหมายขององค์การรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรไม่ได้ปิดกั้นความแตกต่างด้านอายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจาก บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า อาจได้รับมอบหมาย หรือได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่มีความท้าทาย มีความซับซ้อน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์มากกว่า ซึ่งหากทำงานได้สำเร็จย่อมได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและส่งผลกระทบต่อโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี เอกนรงค์ (2556) ที่พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์การไม่ได้แบ่งประเภทของงานตามวุฒิการศึกษา แต่พิจารณาจากผลงาน และไม่สอดคล้องกับโชติวัฒน์ วัฒนสาร (2554) ที่พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่ามีความคาดหวังในการทำงาน ความหวังผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์การสูงกว่า

สมมติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจาก มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ มีชั่วโมงการทำงานระหว่าง 08.30 – 16.30 น. มีโอกาสหยุดในทุกวันหยุดราชการ ซึ่งทำให้บุคลากรมีเวลามากเพียง

พอที่จะกลับไปทำธุระส่วนตัวได้ คนโสดมีโอกาสไปหากิจกรรมอื่นๆ ทำ คนมีครอบครัวได้มีเวลา กลับไปอยู่กับครอบครัวมากกว่าผู้ที่ทำงานในภาคเอกชน รวมถึงมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ซึ่งช่วยให้สามารถวางแผนการดำเนินชีวิตชีวิต และสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวได้มากกว่า เช่น ความเชื่อมั่นให้ตำแหน่งหน้าที่การงานช่วยให้เข้าถึงแหล่งเงินได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี เอกณรงค์ (2556) ที่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรไม่ได้แบ่งประเภทของงานตามสถานภาพการสมรส แต่พิจารณาจากผลงาน และองค์การปฏิบัติต่อบุคคลากรอย่างเท่าเทียม จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าจ้าง และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ 1 – 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าจ้างสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก บุคลากรที่มีอายุน้อย อยู่ในช่วงเรียนรู้การทำงาน เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความตื่นตัว รู้สึกท้าทายจึงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี ซึ่งทำงานมานานอาจมีความเบื่อหน่ายกับการทำงานในรูปแบบหรือสภาพแวดล้อมเดิมๆ ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสูงที่สุด ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าย่อมมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีสวัสดิการตามอายุงานที่มากกว่า มีความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชามากกว่า จึงทำให้ความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านค่าจ้างและสวัสดิการแตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า ย่อมมีค่าจ้างในอัตราที่สูงมากพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการต่างๆ

รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กรให้ตามระยะเวลาการปฏิบัติที่สูงตามไปด้วยจึงคิดว่าค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมแล้ว แต่บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า ค่าจ้างที่ได้รับอาจเพียงพอต่อการดำรงชีพแต่ไม่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการอื่นๆ ได้อย่างเต็มที่ รวมถึงสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าจ้างไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ทำให้จากเดิมที่อาจมีเงินเพียงพอสำหรับตอบสนองความต้องการเล็กๆ น้อยๆ ได้ กลายเป็นไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการนั้นได้อีก ในขณะที่ผู้ที่มีเงินมากกว่า แม้ค่าครองชีพจะแพงขึ้นแต่บุคคลกลุ่มนี้ยังคงมีเงินเหลือมากพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการต่างๆ ได้ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับการพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีการพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าจ้าง ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรที่มีเงินเดือนสูงกว่าย่อมมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตมากกว่า และรายได้นั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้มากกว่า จึงทำให้มีความยินดีและมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่เนื่องจากงานที่สามารถให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการได้ รวมถึงเห็นว่าค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกัน บุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำกว่าอาจมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดและความกดดัน ซึ่งจะส่งผลถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากงานที่ทำไม่สามารถสนับสนุนให้มีชีวิตที่ดีได้อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิสรา รอดนุช (2559) พบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า เนื่องจากเห็นว่า

พนักงานที่เงินเดือนน้อยกว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบน้อยกว่าจึงมีความเครียดน้อยกว่า ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

สมมติฐานข้อที่ 1.7 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีประเภทของบุคลากรต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจาก ถึงแม้ข้าราชการจะมีสวัสดิการต่างๆ สูงกว่า แต่บุคลากรกลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการมีสิ่งอื่นทดแทนกัน เช่น เงินเดือนที่สูงกว่า หรือมีสวัสดิการอื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้นอกเหนือจากเงินเดือน รวมถึงลักษณะการทำงาน ความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรทั้งสองกลุ่มในมหาวิทยาลัยไม่ได้แตกต่างกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์แรม พุทธิคุณ (2554) ที่พบว่าประเภทของบุคลากรที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย (1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ (2) พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างประจำ เนื่องจากบุคลากรแต่ละประเภทมีความรับผิดชอบ ลักษณะงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.8 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีสังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดแตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่สังกัดหน่วยงานคณะและหน่วยงานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจาก การทำงานในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ทั้งที่สังกัดหน่วยงาน

ส่วนกลางและหน่วยงานคณะ นั้น เป็นงานสนับสนุนวิชาการเหมือนกัน มีโครงสร้าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ค่าจ้าง ความก้าวหน้าในสายงานแบบเดียวกัน ทำให้ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ในรายละเอียดการทำงาน ตำแหน่งเดียวกันอาจ มีความแตกต่างกัน มีความยุ่งยากซับซ้อน มีความเสี่ยงในการทำงานไม่เท่ากัน บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลางอาจมีโอกาสได้แสดงผลงานต่อผู้บริหารระดับสูงได้มากกว่า แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานคณะก็มีโอกาสได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น มีโอกาสมากกว่าบุคลากรจากหน่วยงานส่วนกลาง ในการได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเป็นประจำทุกปีเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน เนื่องจาก หน่วยงานคณะ เป็นหน่วยงานที่มีเงินรายได้ของตัวเอง สามารถบริหารจัดการวงเงินของตัวเองได้ แต่หน่วยงานส่วนกลางไม่มีรายได้เป็นของตัวเอง ต้องปันส่วนมาจากหน่วยงานคณะ ทำให้การใช้เงินเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรถูกกำหนดให้เป็นโครงการที่มีความสำคัญลำดับท้ายๆ และไม่สามารถดำเนินการทุกปีได้ จึงเป็นสาเหตุให้ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างกัน

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งรายด้านและโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ 1) ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งบุคคล และ 3) มิติมุ่งสังคมแห่งตน สามารถอธิบาย ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจมีสาเหตุมาจากวัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มหาวิทยาลัยและบุคลากรมีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ทำงานอย่างมีเหตุผลและมีการวางแผนการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าการทำงานมีความหมาย ได้ทำทลายความสามารถ วัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งบุคคล ของมหาวิทยาลัยฯ ที่ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนนั้น อาจมีสาเหตุมาจากการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การให้โอกาส ให้ทุนการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงาน เช่นเดียวกับบุคลากรสายวิชาการ การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุข มีความภูมิใจในการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์การ ด้านมิติมุ่งสังคมแห่งตนของมหาวิทยาลัยฯ ที่ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนนั้น อาจมีสาเหตุมาจากมหาวิทยาลัยค่อนข้างให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้แสดง

ความสามารถของตนเอง ได้รับการยอมรับ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการทำงาน ส่วน 4) มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ไม่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระยุทธ เมฆประสาท (2559) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานเมื่อพนักงานได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ถูกสร้างขึ้นเป็น วัฒนธรรมของการทำงานในองค์กร เช่น การพัฒนาสร้างสรรค์ ระบบการทำงาน พนักงานเกิดความพอใจและอบอุ่น รู้สึกว่าทำงานอยู่ในองค์กรที่มีกฎระเบียบ และมีระบบชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของโยษิตา กฤตพรพินิต (2557) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวม จำนวน 2 ตัวแปร คือ มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรและมิติเน้นความสำเร็จ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจทำการสำรวจทุกปี ปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นความต้องการในเรื่องต่างๆ ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถลดปัญหาในเรื่องของการบริหารงานบุคคล เช่น การประท้วง อัตราการเข้า-ออกของบุคลากรได้

2. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มิติมุ่งบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจมากที่สุด แต่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยฯ ที่มีต่อมิติมุ่งบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติ ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

- เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ

- สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางาน เช่น การให้รางวัล การยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมายที่ตั้งไว้

- จัดหาสวัสดิการต่างๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนเท่านั้น จึงควรศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเพิ่มเติมว่ามีระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างไร และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทั้งสองสายงานเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความคาดหวัง ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล, พิมพ์ครั้งที่ 15**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โชติวัฒน์ วัฒนสาร. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพร สุมิตรชานนท์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร**. การศึกษาด้วยตนเองบัณฑิตมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวารินทร์ กลิ่นไชยสุคนธ์. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย**. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ กลุสวัสดี้. (2558). **การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย**. การจัดการความรู้ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีระยุทธ เมฆประสาท. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย. วารสารดุชะฎิบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับพิเศษ มกราคม) : 81 - 95.
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชรี อาบสุวรรณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประคัลภ์ บัณฑิตพลึงกูร. (2558). พนักงานที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อองค์กรมากกว่าที่คิด (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://prakal.wordpress.com/2015/10/29/พนักงานที่ไม่พึงพอใจใน/>, วันที่สืบค้นข้อมูล 28 มกราคม 2561.
- สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอส เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปริญ บุญฉวย. (2556). วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยานุช ช่างเหล็กและกฤษฎา จรินโท. (2554). การศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงษ์ศักดิ์ พนมไส้. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ในบริษัทธุรกิจอาหารบริการด่วนแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับนักบริหาร วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พัทชรินทร์ อินทะสอน. (2551). **การรับรู้บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร กับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาหน่วยงานย่อยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่ง จังหวัดเชียงใหม่**. งานนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัสสร ขำสินธุ์ และอรนุช มั่งมี. (2553). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรุงเทพมหานคร**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มัจฉวี ไอสถานนท์. (2539). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชনীกร รัตนวิวัฒน์กุล. (2550). **ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี กรณีศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4**. งานวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัศมี เอกฉรงค์. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ).** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ธุรกิจระหว่างประเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วนิดา พิศุทธิศักดิ์ และนภวรรณ คณานุรักษ์. (มปป.). **วัฒนธรรมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตกระบี่.** กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2546). **เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมุท ขำนาญ. (2554). **การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม.** วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 6(1): 1 – 14.
- สรชัย พิศาลบุตร, เสาวรส ใหญ่สว่าง และปรีชา อัสวเดชานุกร. (2556). **การสร้างและประเมินผลข้อมูลจากแบบสอบถาม.** กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุจินดา ตริโกศล. (2543). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสายการผลิต ศึกษากรณีของ บริษัทไทยอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริการองค์การ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุทิน ชนะบุญ. (2560). สถิติและงานวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเบื้องต้น (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก www.kkpho.go.th/index/component/attachments/download/1933.html. วันที่สืบค้นข้อมูล 15 มกราคม 2561.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (มปป.). วัฒนธรรมองค์การ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://suthep.crru.ac.th/mgmt1.doc>. วันที่สืบค้นข้อมูล 18 ธันวาคม 2559.
- สุธานิธิ์ นุกูลยิ่งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุวรัช พิทักษ์ทิม และประสพชัย พสุนนท์. (2557) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วารสาร วิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 10(30): 97- 112
- อนุชา แซ่อึ้ง (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อรรถกร รุ่งเรืองพฤกษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารภายในองค์การกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรรถพล ชินโศภทรัพย์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อาราม ละเอียด. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครชาตินิรโรคในกองบังคับการกองอาสาสมัครชาตินิรโรคจังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Cameron, K. S., & Attington, D. R. (1996). The Conceptual foundations of Organizational culture. In Higher education: Handbook of theory and research volume IV. New York: Agathon Press.
- Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain, British Journal of industrial Relation, 0007 – 1080, pp 189 – 217.
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction an gender: Why are women so happy at work?. Labour Economics 4. PP341-372.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). In search of excellence: Lessons from America's best-run companies. New York: Harper & Row.
- Roos, W. (2005). The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture. SA Journal of Industrial Psychology; Vol 34, No 1 (2008), 54-63.
- Schein, E. H. (1985). Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

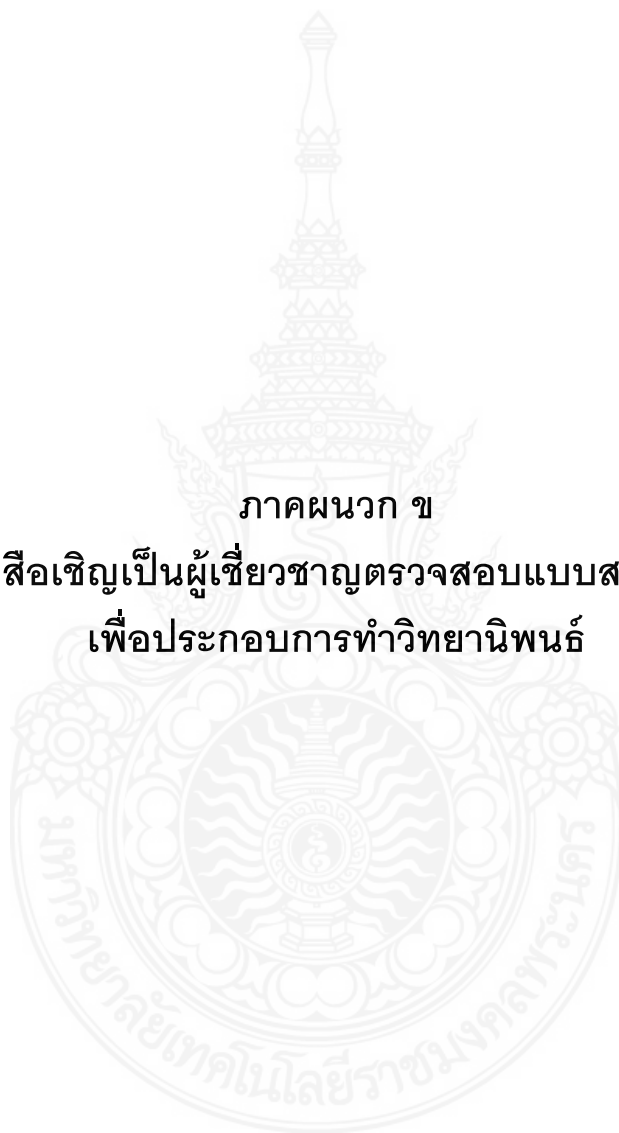


รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ดร.อมร ฤงสูววรรณ
2. ดร.ณัฐชา อัมรังโชติ
3. ผศ.ปานทิพย์ ผดุงศิลป์
4. ผศ.เจษฎา กิจเกิดแสง



ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐-๒๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๒๒๔

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อมร ฤงสูรธรณ

ด้วยนางสาวพิมพ์กา ศรีชนะ รหัสนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๐๖-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐-๒๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๒๒๔

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ณัฐชา อารังโชติ

ด้วยนางสาวพิมพ์กา ศรีชนะ รหัสนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๐๖-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ธนธัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐-๒๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๒๒๔

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา กิจเกิดแสง

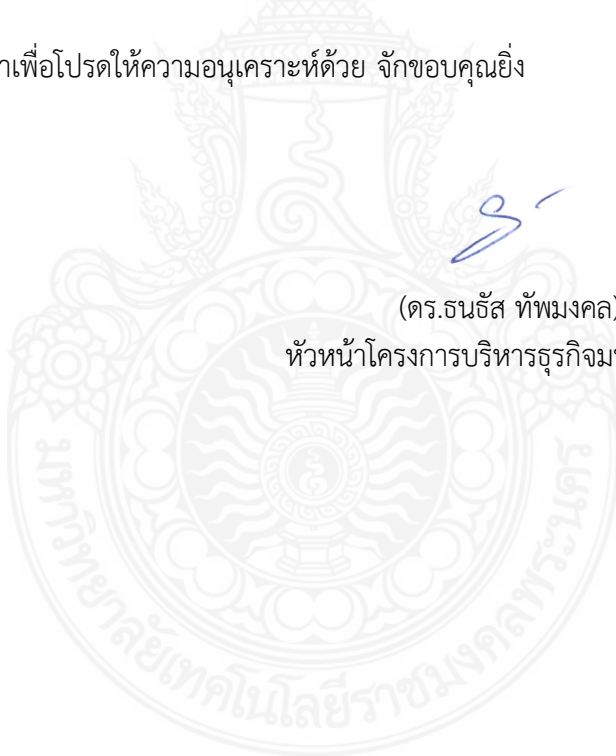
ด้วยนางสาวพิมพ์กา ศรีชนะ รหัสนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๐๖-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ชนธัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐-๒๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๒๒๔

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานทิพย์ ผดุงศิลป์

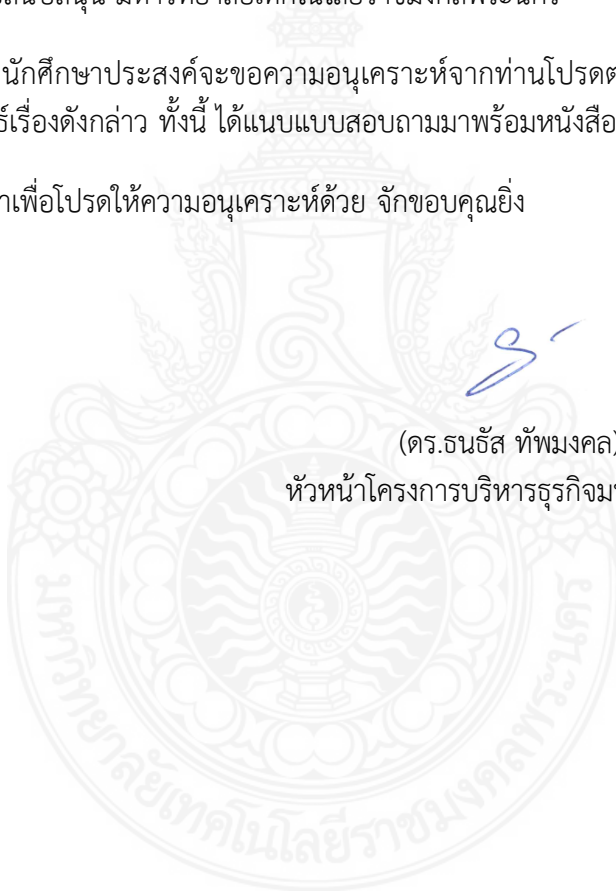
ด้วยนางสาวพิมพ์กา ศรีชนะ รหัสนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๐๖-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ชนธัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามในการวิจัย



แบบสอบถาม

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิทยานิพนธ์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้อมูลของท่านมีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัย ในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 21 - 30 ปี

2) 31 - 40 ปี

3) 41 - 50 ปี

4) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

1) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

2) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานะ

1) โสด

2) สมรส

5. ประสบการณ์การทำงาน

1) 1 - 10 ปี

2) 11 - 20 ปี

3) มากกว่า 20 ปี

6. เงินเดือน

1) 18,750 – 23,000 บาท

2) 23,001 – 28,000 บาท

3) 28,001 – 33,000 บาท

4) มากกว่า 33,000 บาท

7. ประเภทของบุคลากร

1) ข้าราชการ

2) ไม่ใช่ข้าราชการ

8. สังกัด

1) หน่วยงานคณะ

2) หน่วยงานส่วนกลาง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำอธิบาย วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีปฏิบัติที่มีการถ่ายทอดสืบต่อกันมารุ่นต่อรุ่น เป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงาน การประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันในองค์การเพื่อให้องค์การดำรงอยู่ได้อย่างมีบรรทัดฐาน ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งบุคคล มิติมุ่งสัจการแห่งตน และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปาน (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. มิติมุ่งความสำเร็จ					
1. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ					
2. ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่					
3. ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน					
4. ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน					
5. ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดไว้					
7. ท่านให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเท่าเทียม และปราศจากอคติ					

ความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปาน (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
2. มิติมุ่งบุคคล					
1. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร					
2. ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อผลงานของท่าน บรรลุเป้าหมาย					
4. มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากกฎหมาย กำหนดอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ					
3. มิติมุ่งสังการแห่งตน					
1. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ได้เองเพื่อให้งานสำเร็จ					
2. ท่านแสวงหาวิธีการใหม่ๆ สำหรับการทำงานและการแก้ไข ปัญหา					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงาน ของตน					
4. ท่านได้รับความไว้วางใจให้สามารถตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน					
6. ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจาก ผู้บังคับบัญชา					

ความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปาน (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
4. มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์					
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
3. ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจสมาชิกในทีมงาน					
4. มีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
5. ท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ					
6. ท่านมีความจริงใจ ห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานเหมือนญาติมิตร					
7. ท่านมีความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำอธิบาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน หากองค์การใดพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลดีแก่องค์การ ช่วยส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 = พึงพอใจมากที่สุด 4 = พึงพอใจมาก 3 = พึงพอใจปานกลาง 2 = พึงพอใจน้อย
1 = พึงพอใจน้อยที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ลักษณะงาน					
1. ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
2. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับความถนัดความรู้ความสามารถของท่าน					
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายความรู้ความสามารถของท่าน					
2. การบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนับสนุนและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปาน (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อย (1)
3. ความมั่นคงในการทำงาน					
1. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงในการดำเนินงาน และดำรงอยู่เป็นองค์กร					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตลอดจนเกษียณอายุราชการ					
3. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4. องค์กรและการดำเนินงาน					
1. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
2. มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน					
3. มหาวิทยาลัยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
5. สภาพการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย					
2. มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
3. มหาวิทยาลัยมีกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
6. ค่าจ้าง					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่าน					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปาน	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา					
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงกว่าได้					
3. ท่านได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					
8. ลักษณะทางสังคม					
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา					
3. ท่านเป็นที่รู้จักของเพื่อนร่วมงานในระดับหนึ่ง					
9. การติดต่อสื่อสาร					
1. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว					
2. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
3. อุปกรณ์สื่อสารมีความพร้อมต่อการใช้งาน					
10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน					
1. มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลามีความเหมาะสม					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปาน	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (ต่อ)					
3. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมพาพนักงานไปพักผ่อนประจำปี เพื่อลดความเครียดจากการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
4. สิทธิด้านบำเหน็จดำรงชีพ ด้านการแพทย์ เมื่อเกษียณอายุราชการมีความเหมาะสมและเพียงพอ					


ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวพิมพ์กา ศรีชนะ

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)
เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

- +1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
 0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
 -1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้อง หรือถูกต้องเพียงใด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปรผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4		
ตอนที่ 1 ด้านวัฒนธรรมองค์การ						
1. มิติมุ่งความสำเร็จ						
1. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปรผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4		
3. ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้
4. ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ	0	1	1	1	0.75	ใช้ได้
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเท่าเทียมและปราศจากอคติ	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. มิติมุ่งบุคคล						
1. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามปริมาณและคุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติได้จริง	1	1	-1	0	0.25	ใช้ไม่ได้
3. ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อผลงานของท่านบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปรผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4		
5. มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ	1	1	1	0	0.75	ใช้ได้
3. มิติมุ่งสัจการแห่งตน						
1. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงานได้เองเพื่อให้งานสำเร็จ	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านแสวงหาวิธีการใหม่ๆ สำหรับการทำงานและการแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงานของตน	1	1	-1	1	0.50	ใช้ได้
4. ท่านได้รับความไว้วางใจให้สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชา	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์						
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปรผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4		
3. ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจสมาชิกใน ทีมงาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. มีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลในการ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านมีความจริงใจ ห่วงใยต่อเพื่อน ร่วมงานเหมือนญาติมิตร	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้
7. ท่านมีความยินดีกับความสำเร็จของ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน						
1. ลักษณะงาน						
1. ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับความ ถนัดความรู้ ความสามารถของท่าน	1	1	1	-1	0.50	ใช้ได้
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	-1	0.50	ใช้ได้
2. การบังคับบัญชา						
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปรผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4		
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญ สิทธิสนมและเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ความมั่นคงในการทำงาน						
1. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงในการ ดำเนินงาน และดำรงอยู่เป็นองค์กร	0	1	1	1	0.75	ใช้ได้
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ได้ตลอดจนเกษียณอายุราชการ	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้
3. ท่านได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. บริษัทและการดำเนินงาน						
1. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ของสังคม	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้
2. มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรที่ ชัดเจน	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้
3. มหาวิทยาลัยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้บริการแก่บุคลากรอย่าง เหมาะสม	1	1	1	0	0.75	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปรผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4		
5. สภาพการทำงาน						
1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	0	0.75	ใช้ได้
3. มหาวิทยาลัยมีกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	-1	1	0.50	ใช้ได้
6. ค่าจ้าง						
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	1	1	-1	1	0.50	ใช้ได้
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	1	1	-1	1	0.50	ใช้ได้
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่าน	1	1	-1	1	0.50	ใช้ได้
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน						
1. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงกว่าได้	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปรผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4		
8. ลักษณะทางสังคม						
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการ ทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านเป็นที่รู้จักของเพื่อนร่วมงานใน ระดับหนึ่ง	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. การติดต่อสื่อสาร						
1. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน มีความสะดวก ราบรื่น	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. อุปกรณ์สื่อสารมีความพร้อมต่อการ ใช้งาน	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ผลตอบแทนที่ได้จากการงาน						
1. มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการให้แก่ บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	1	1	0	0	0.50	ใช้ได้
2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ล่วงเวลามีความเหมาะสม	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้
3. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมพาพนักงาน ไปพักผ่อนประจำปี เพื่อลด ความเครียดจากการทำงานและสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	1	1	0	0	0.50	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปรผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ท่าน ที่ 4		
4. สัทธิทางด้านบำเหน็จดำรงชีพ ด้าน การแพทย์ เมื่อเกษียณอายุราชการมี ความเหมาะสมและเพียงพอ	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้



ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล พิมพกา ศรีชนะ

วัน เดือน ปีเกิด 23 ธันวาคม 2531

ภูมิลำเนา อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร	2552

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ กองนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

