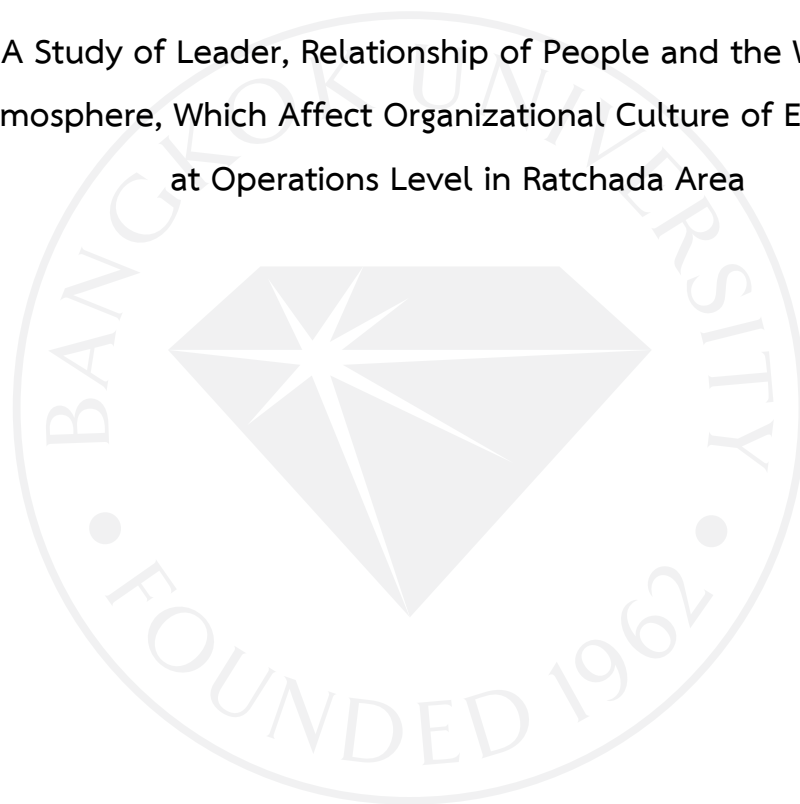


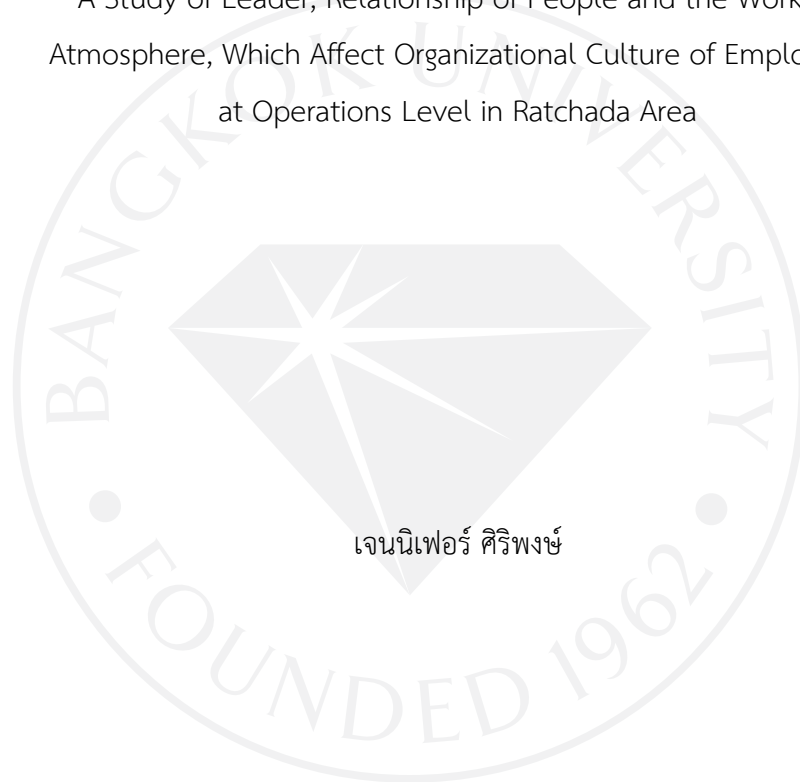
การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของพนักงานและบรรยากาศในการทำงาน  
ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

A Study of Leader, Relationship of People and the Working  
Atmosphere, Which Affect Organizational Culture of Employees  
at Operations Level in Ratchada Area



การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน  
ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

A Study of Leader, Relationship of People and the Working  
Atmosphere, Which Affect Organizational Culture of Employees  
at Operations Level in Ratchada Area



เจนนิเฟอร์ ศิริพงษ์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2556



©2558

เจนนิเฟอร์ ศิริพงษ์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อ  
วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัด  
กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย เจนนีเฟอร์ ศิริพงษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(รองศาสตราจารย์ ทองฟู ศิริวงศ์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงบ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

17 กุมภาพันธ์ 2558

เจนนิเฟอร์ ศิริพงษ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2558, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร (69 หน้า)  
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา โดยศึกษาในด้านทัศนคติ ด้านความผูกพันของบุคลากร และด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี มีและมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ( $\beta = .004$ ) และปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร ( $\beta = .000$ ) ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ( $\beta = .597$ ) ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการทำงาน, ลักษณะของผู้นำ, ความผูกพันของบุคลากร, บรรยากาศในการทำงาน

Siripong, J. M.B.A., February 2015, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Leader, Relationship of People and the Working Atmosphere, Which Affect Organizational Culture of Employees at Operations Level in Ratchada Area (69 pp.)

Advisor: Assoc.Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

### ABSTRACT

The objective of this researcher was to study the characteristics of leader, relationship of people and the working atmosphere, which affect organizational culture of employees at operations level in Ratchada area. The factors in this researcher included employees' attitude, people relationship and working atmosphere. Data were collected by using closed-ended questionnaire survey from 400 employees at operations level working in Ratchada area. Data were statistically analyzed using percentage, mean and standard deviation. Statistical inference with one way analysis of variance and multiple regressions was used to test hypotheses of this research.

The research results revealed that the majority of the participants were female with range of age between 20 – 30 years old and graduated at bachelor's degree level. The result of the hypothesis testing showed that characteristics of leader ( $\beta=.004$ ) and people relationship ( $\beta=.000$ ) influenced the organizational culture of employees at operations level in Ratchada area, on the other hand, working atmosphere ( $\beta=.597$ ) showed no influence at all.

*Keywords: Organizational Culture, Characteristics of Leader, People Relationship and Working Atmosphere*

### กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา พิจารณาและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์การวิจัย ก่อเกิดให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี และอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอด วิชาความรู้ให้สามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมไปถึงบิดา มารดาที่ได้ ให้การสนับสนุนตลอดมา ผู้วิจัยจึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

เจนนิเฟอร์ ศิริพงษ์



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	5
1.6 ข้อตกลงเบื้องต้น	6
1.7 ข้อจำกัดของงานวิจัย	7
1.8 นิยามศัพท์	7
1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาลักษณะของผู้ผู้นำ	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลความผูกพันของพนักงาน	16
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลบรรยากาศในการทำงาน	20
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	23
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	26
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4 สมมติฐานการวิจัย	29
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา	32
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	43
4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	47
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	48
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	55
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	57
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	60
ประวัติผู้เขียน	69
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	30
ตารางที่ 4.2: จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	31
ตารางที่ 4.3: จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	31
ตารางที่ 4.4: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านลักษณะงาน	32
ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	33
ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	34
ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	35
ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	36
ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	38
ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	39
ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	40
ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะและวิสัยทัศน์ผู้บังคับบัญชา	41
ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	42
ตารางที่ 4.14: การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ	44

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15: ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุถึงลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา	44
ตารางที่ 4.16: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัด กรุงเทพมหานคร	47



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1: แสดงตารางการบริหารงาน The Managerial Grid การบริหาร และพฤติกรรมองค์การกรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ	14
ภาพที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร	46



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นอยู่ของสังคมในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งทำให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความเป็นอยู่ ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน อีกทั้งในปัจจุบันยังมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสถานะการแข่งขันของธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านกลยุทธ์การจัดการบริหารองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กรอย่างหนึ่ง เพราะฉะนั้นองค์กรจะต้องรักษาพนักงานบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการลาออกเป็นเรื่องที่ง่ายสำหรับคนในยุคปัจจุบัน เพราะฉะนั้นเราจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรได้อย่างไร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการทำงาน

ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาคือบุคคลที่สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ภายใต้การยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาในแต่ละองค์กรจะมีเพียงหนึ่งคนเท่านั้นที่จะได้รับตำแหน่ง จึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งงานวิจัยนี้ศึกษาเรื่องลักษณะของผู้นำในองค์กรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร เนื่องจากเห็นว่าองค์กรจะเกิดความเจริญก้าวหน้าได้นั้นขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และการทำงานร่วมกันกับพนักงานในองค์กร ผู้นำที่ดีนั้นต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรทำงานด้วยความเต็มใจเต็มประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงานจึงจะเป็นการทำงานที่เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กรส่วนหนึ่งมาจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งหัวหน้างานปัจจุบันจะมีความหลากหลายและมีอยู่หลายประเภทซึ่งพนักงานจะมีความชื่นชอบหรืออาจจะมีความรู้สึกไม่ชื่นชอบและไม่อยากทำงานร่วมด้วย ซึ่งก็จะเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะทำให้การทำงานต่าง ๆ อาจจะมีลักษณะที่ดีหรือลักษณะที่ไม่ดีตามรูปแบบซึ่งผลตอบกลับที่เกิดขึ้นจากพนักงานมีผลต่อหัวหน้างานอย่างมาก ซึ่งถ้าผลตอบกลับเป็นไปในลักษณะที่ไม่ดีต่อหัวหน้างานก็จะทำให้การทำงานไม่ราบรื่นและเกิดประสิทธิผลที่ไม่ตรงตามเป้าหมายของหัวหน้างานและอาจนำไปสู่การตำหนิหรือตักเตือนพนักงานระดับปฏิบัติการการกระทำเช่นนี้มีผลเสียอย่างมากต่อการทำงานร่วมกันในองค์กรเนื่องด้วยธรรมชาติของมนุษย์มีน้อยคนนักที่จะยอมรับในสิ่งที่ควรแก้ไขซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันนั้นไม่ส่งผลในทางที่เกิดประโยชน์

ในขณะที่เดียวกันนั้นบรรยากาศในการทำงานร่วมกันจะต้องเกิดประโยชน์ที่จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งบรรยากาศในการทำงานก็มีความหลากหลายเช่นเดียวกับรูปแบบของผู้นำบรรยากาศในการทำงานนี้ต้องมีความราบรื่นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานก็สามารถทำให้พนักงานรู้สึกไม่อยากจะมาทำงานอันเนื่องมาจากบรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งบรรยากาศในการทำงานในปัจจุบันมีผลต่อความรู้สึกในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก และพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญขององค์กรเพราะเป็นส่วนหนึ่งที่มีจำนวนมากในการทำให้งานสำเร็จ บุคลากรส่วนมากมักมีแนวคิดคล้ายคลึงกันดังนี้

- 1) บุคลากรภายในองค์กรมักจะคิดว่าองค์กรของเขาดีอยู่แล้ว ไม่เห็นจะมีปัญหาตรงไหนเลย
- 2) บุคลากรขาดสำนึกในการให้บริการต่อหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานที่ติดต่อจากภายนอก
- 3) บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่คิดที่จะพัฒนางานหรือการบริการใหม่ ๆ ออกมาเพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้มาใช้บริการ
- 4) บุคลากรจะรอให้ผู้บังคับบัญชา สั่งงานเพียงอย่างเดียว คอยแต่จะปฏิบัติตามคำสั่งไม่เคยคิดที่จะพัฒนางานในแบบเชิงรุก
- 5) ผู้บริหารและบุคลากรคิดแต่จะทำงานด้านปฏิบัติการหรือธุรการเป็นงานหลัก โดยไม่คำนึงถึงด้านธุรกิจขององค์กรว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใดเพื่อตอบสนองผู้มาใช้บริการ
- 6) ผู้นำในองค์กรเชื่องช้าและเสียเวลามากกับการจู้จี้จ๋ายบุคลากรที่ขาดคุณภาพหรือบุคลากรที่ทำงานไม่ดีทำให้ไม่มีเวลาไปใส่ใจกับบุคลากรที่ทำงานดีเพราะคิดว่าเขาทำงานดีอยู่แล้ว
- 7) ผู้นำในองค์กรไม่เข้าใจและไม่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในองค์กรได้ โดยมักจะงุนงง สงสัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัว โดยไม่สามารถวางแผนเพื่อปรับตัวให้รับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในทุกๆ เรื่อง ที่จะส่งผลต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร หากบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ บุคลากรก็จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสิทธิผลโดยรวมขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหาก ไม่มีความใส่ใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะฉะนั้นเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรแล้ว จะต้องทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

แต่ทั้งนี้ภายในองค์กรธุรกิจ ยังประสบปัญหาการลาออกจากองค์กร และการย้ายงานออกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นอาจมีผลมาจากความไม่ราบรื่นในการร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา จากบรรยากาศในการทำงาน และไม่เกิดความผูกพันในองค์กร

จากปัญหาที่เกิดขึ้นนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญขององค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ในการบริหารบุคลากร ซึ่งมีหลายองค์อย่างร่วมกัน สิ่งที่สำคัญนั้นอาจมีผลจะลักษณะของผู้บังคับบัญชา จึงจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยเน้นที่การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยกับพนักงานระดับปฏิบัติการเขตฯ จัหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเขตฯ มีบริษัทตั้งอยู่เป็นจำนวนมากจึงมีพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นจำนวนมากเช่นกัน

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตฯ จัหวัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาลักษณะของผู้นำความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตฯ จัหวัดกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตฯ จัหวัดกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตฯ จัหวัดกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตฯ จัหวัดกรุงเทพมหานคร

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

### 1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัตินส่วนบุคคล ข้อมูลบรรยากาศในการทำงาน ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และข้อมูลลักษณะของผู้นำ ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตฯ จัหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

### 1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตฯ จัหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก จึงไม่สามารถทราบจำนวนกลุ่มประชากร

ทั้งหมดได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.3.2.1 วันที่ 25 ก.ค. 2557 และวันที่ 30 ก.ค. 2557 จำนวน 200 คน

1.3.2.2 วันที่ 2 ส.ค. 2557 และวันที่ 5 ส.ค. 2557 จำนวน 200 คน

### 1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

#### 1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลศึกษาลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร

1.3.3.1.2 ข้อมูลศึกษาความผูกพันของพนักงานประกอบด้วย ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.3.3.1.3 ข้อมูลศึกษาบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

#### 1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ข้อมูลวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการประกอบด้วย ความทุ่มเทและตั้งใจกับงานอย่างเต็มที่ เต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กรรวมไปถึงความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความมุ่งมั่นพยายามที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

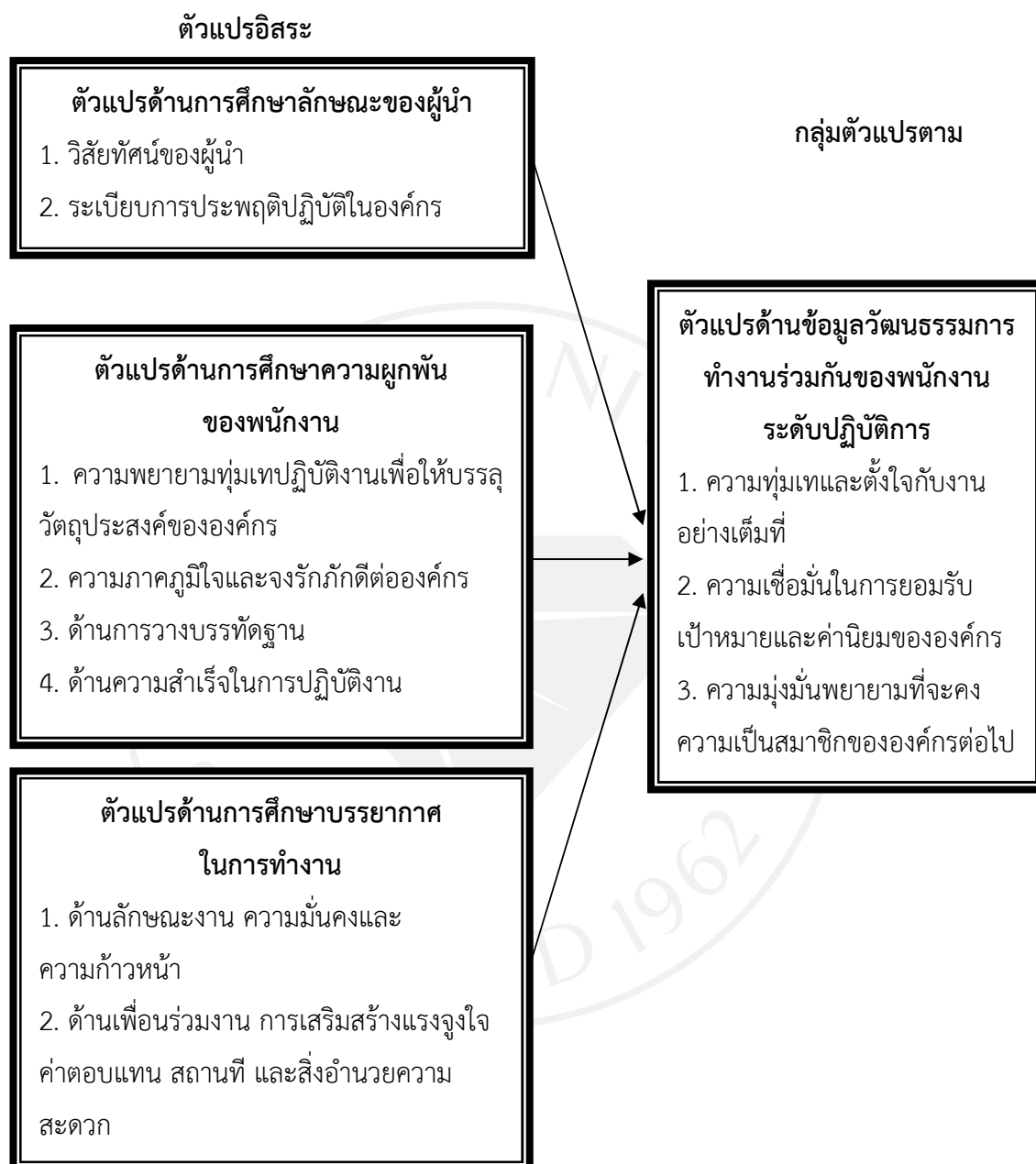
## 1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ การวัดระดับความสำคัญด้านศึกษาลักษณะของผู้นำ ได้แก่ ลักษณะด้านผู้บังคับบัญชา ข้อมูลศึกษาความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ข้อมูลศึกษาบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดัง ภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย



## 1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

### 1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อ วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร กำหนดสมมติฐานดังนี้

1.5.1.1 ลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.5.1.2 ความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.5.1.3 ลักษณะของผู้นำ ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

### 1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1.5.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

1.5.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### 1.6 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.6.1 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.6.2 การวิจัยในครั้งนี้ถือว่า ความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลกระทบต่อการศึกษา

1.6.3 ทศนคติ มุมมอง และพฤติกรรมในการทำงานภายในองค์กรของแต่ละคนจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานแต่ละคนซึ่งจะแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน

1.6.4 เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการรู้ถึงวัฒนธรรมขององค์กรของตนเอง

## 1.7 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.7.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการโดยตรงที่ทำงานอยู่บริเวณ เขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการ สัมภาษณ์หรือวิธีการอื่น ๆ

1.7.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตรัชดา จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557

1.7.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตรัชดา จังหวัด กรุงเทพมหานคร จะทำการทดสอบหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรทางด้าน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และบรรยากาศการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

## 1.8 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.8.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ คือ ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ปฏิบัติ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงาน ไม่มีอำนาจในการบริหาร การตัดสินใจ การวางแผน และไม่มี ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.8.2 วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมี ปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

1.8.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติทางบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร และต่อ ค่านิยมขององค์กร พนักงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับ และจะแสดงถึงความรู้สึกนั้นออกมา ในรูปแบบของพฤติกรรม การรับรู้ และอารมณ์ระหว่างการทำงานปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตน

1.8.4 บรรยากาศในการทำงาน คือ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่รวมถึงสภาพ แวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และสภาพทางจิตใจ (Mental Environment) ที่มี ความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพนักงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยทางสภาพแวดล้อมนั้น ได้แก่ อาคารสถานที่ เฟอร์นิเจอร์ อุปกรณ์ประจำสำนักงาน แสงไฟ อุณหภูมิ สีสนของอาคาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายในการทำงานของบริษัท อิสระในการ ทำงาน (Freedom) เป้าหมายแผนงานขององค์กร ระบบบริหาร ระบบประเมินผล การฝึกอบรม ระบบ รางวัลผลตอบแทน ฯลฯ ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ นี้แล้วก็เหมือนกับปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจพนักงาน

### 1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1.9.1 ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.9.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.9.3 สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และตอบสนอง

ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด



## บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายตามรายการได้ดังนี้

- 2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาลักษณะของผู้นำ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลความผูกพันของพนักงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลบรรยากาศในการทำงาน
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ

- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่

2.6.1 สุนันทา จันทร์เจียม (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอน: กรณีศึกษาโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

2.6.2 อีรพร สุทธิโส (2550) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานในโรงงานผลิต รถจักรยานยนต์

2.6.3 ปิยะดา ศรประทุม (2548) วิจัยบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์

2.6.4 วงเดือน จานสืบสี (2548) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ: กรณีศึกษาการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

### 2.1 ประวัติและความเป็นมาของ ถนนรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ถนนรัชดาภิเษกเป็นถนนที่สร้างขึ้นตามกระแสพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดชที่พระราชทานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการจราจรในเขตนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เมื่อ พ.ศ. 2514 จอมพล ถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้เข้าเฝ้าเพื่อกราบบังคมทูลเรื่องพระราชพิธีรัชดาภิเษก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานแนวพระราชดำรัสเพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรเป็นครั้งแรก โดยมีพระราชประสงค์ให้สร้างถนนเพิ่มขึ้นเป็นถนนวงแหวนเพื่อพระราชทานเป็นของขวัญแก่ประชาชนแทนการสร้างพระบรมราชานุสาวรีย์ เนื่องในวโรกาสพระราชพิธีรัชดาภิเษก คณะรัฐมนตรี

ได้มีมติเมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2514 ให้จัดสร้างถนนวงรอบขึ้นน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อมถวายเป็นพระบรมราชานุสรณ์ในวโรกาสพระราชพิธีรัชดาภิเษก ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้เสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติครบ 25 ปี ในวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2514 โดยรัฐบาลได้กราบบังคมทูลขอพระราชทานชื่อถนนวงรอบว่า “ถนนรัชดาภิเษก” พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้เสด็จพระราชดำเนินพร้อมด้วยสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ทรงวางศิลาฤกษ์การก่อสร้างถนนรัชดาภิเษก ณ บริเวณเชิงสะพานกรุงเทพตัดกับถนนเจริญกรุงเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2514 บริเวณแนวถนนตัดจากสะพานกรุงเทพผ่านถนนเจริญกรุงและต่อเชื่อมจนครบวงแหวน ปัจจุบันถือเป็นถนนวงแหวนรอบใน โดยมีถนนกาญจนาภิเษก (ทางหลวงพิเศษหมายเลข 9) เป็นถนนวงแหวนรอบนอก ถนนวงแหวนรอบใน ส่วนที่ 1 เริ่มจากทางแยกท่าพระถึงถนนเพชรบุรี ส่วนที่ 2 จากถนนพระรามที่ 4 ถึงทางแยกท่าพระ รวมระยะทางประมาณ 45 กิโลเมตร และมีพิธีเปิดถนนรัชดาภิเษกใน พ.ศ. 2519

ถนนวงแหวนรอบในรัชดาภิเษกนั้นมิได้สร้างใหม่ขึ้นทั้งหมด บางช่วงเป็นถนนและซอยที่มีอยู่แต่เดิม ได้แก่ ถนนวงศ์สว่าง (ช่วงสะพานพระราม 6 ถึงทางแยกวงศ์สว่าง) ซอยอโศก-ดินแดง (ช่วงทางแยกพระราม 9 ถึงทางแยกอโศก-ถนนเพชรบุรีตัดใหม่) ซอยสุขุมวิท 21 (ซอยอโศก) (ช่วงถนนสุขุมวิททางแยกอโศก-ถนนเพชรบุรีตัดใหม่) ถนนนางลิ้นจี่ตอนปลายหรือถนนเลียบบแม่น้ำเจ้าพระยา (ช่วงทางแยกสาธุประดิษฐ์ถึงแยกถนนนางลิ้นจี่) ถนนมไหสวรรย์ (ช่วงทางแยกถนนตกลึงถึงทางแยกมไหสวรรย์) และถนนจรัญสนิทวงศ์ (ช่วงทางแยกท่าพระถึงสะพานพระราม 6)

เมื่อมีการโครงการตัดถนนรัชดาภิเษกจึงเวนคืนที่ดินเพื่อตัดถนนเชื่อมเข้าหากัน เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วถนนบางช่วงใช้ชื่อว่าถนนรัชดาภิเษกแต่บางช่วงยังใช้ชื่อถนนตามเดิม ดังนี้ ถนนวงศ์สว่าง (ช่วงสะพานพระราม 6 ถึงทางแยกวงศ์สว่าง) ถนนรัชดาภิเษก (ช่วงแยกวงศ์สว่าง ถึงทางแยกพระราม 9) ถนนอโศก-ดินแดง (ช่วงทางแยกพระราม 9 ถึงทางแยกอโศก-ถนนเพชรบุรีตัดใหม่) ถนนอโศกมนตรี (ช่วงถนนสุขุมวิททางแยกอโศก-ถนนเพชรบุรีตัดใหม่) ถนนรัชดาภิเษก (ช่วงทางแยกอโศก-ทางแยกท่าพระ) และถนนจรัญสนิทวงศ์ (ช่วงทางแยกท่าพระถึงสะพานพระราม 6)

อนึ่งก่อนวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 รัฐบาลต้องการโครงสร้างถนนเศรษฐกิจสายใหม่แทนถนนสีลมจึงได้แยกถนนรัชดาภิเษกช่วงทางแยกถนนตกลึงถึงทางแยก ณ ระนอง ไปจัดตั้งเป็นถนนพระราม 3

ถนนรัชดาภิเษก ยังมีถนนอีกส่วนหนึ่ง เชื่อมระหว่าง แยกรัชดา-พระราม 3 (ช่วงใกล้เชิงสะพานพระราม 9) กับ แยกรัชดา-พระราม 3 (ช่วงโรงเรียนนทรีวิทยา) ถนนนี้เกิดขึ้นจากสร้างทางพิเศษเฉลิมมหานครหรือทางด่วนขั้นที่ 1 ได้สร้างถนนด้านใต้ทางยกระดับเพื่อลดระยะทางของถนนพระราม 3 ซึ่งอ้อมโค้งตามแม่น้ำเจ้าพระยา ลดระยะทางได้ประมาณ 3 กิโลเมตร เป็นถนนเลียบบใต้ทางด่วน มีทางขึ้นลงทางพิเศษเฉลิมมหานคร ใช้ชื่อว่าถนนรัชดา-พระราม 3 ซึ่งถนนเส้นนี้ก็เป็นที่ตั้งของเซ็นทรัลพระราม 3

อนึ่ง ถนนรัชดาภิเษก (ช่วงตั้งแต่สะพานคลองน้ำแก้วถึงทางแยกพระราม 9) เป็นเส้นแบ่งเขตการปกครองระหว่างเขตดินแดงกับเขตห้วยขวาง

สถานที่สำคัญที่ถนนตัดผ่าน เช่น บี๊กซี วงศ์สว่าง ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ สำนักงาน อัยการสูงสุด ศาลแพ่ง ศาลอาญา และศาลอุทธรณ์ ศาลแขวงพระนครเหนือ ศาลภาษีอากรกลาง สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) กรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์ เอสพลานาด รัชดาภิเษก บี๊กซี เอ็กซ์ตรา รัชดาภิเษก อาคารไทยประกันชีวิต เทสโก้ โลตัส พอร์จูนทาวน์ เทสโก้ โลตัส จรัลสนิทวงศ์ ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย สถานเอกอัครราชทูตจีน ห้างพอร์จูนทาวน์ สถานเอกอัครราชทูตสเปน สวนเบญจกิติ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ศูนย์การค้าเทอร์มินัล 21 ห้างเดอะมอลล์ ท่าพระ บริษัท กลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด ทูทาวเวอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เซ็นทรัลพลาซา พระราม 3 เซ็นทรัลพลาซา พระราม 9 และยังมีสถานที่สำคัญอื่น (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, ม.ป.ป.)

จะเห็นได้ว่าถนนรัชดา เป็นย่านธุรกิจที่มีบริษัท ห้างร้าน และอาคารสำคัญตั้งอยู่มากมาย ถนนรัชดาภิเษก ได้เคยถูกกล่าวขานมาแล้วครั้งหนึ่งถึงการใช้ศาสตร์ “ฮวงจุ้ย” เข้ามาช่วยเสริมพลังเพื่อเสริมแกร่งให้กับธุรกิจภายในย่านนี้ และมาวันนี้ถนนเส้นนี้ เกือบจะเต็มเต็มให้กับทุกไลฟ์สไตล์ ตอบโจทย์เกือบจะทุกชีวิตของคนเมืองไปแล้ว หลังมีแหล่งช้อปปิ้ง ศูนย์การค้าพอร์จูนทาวน์ ศูนย์รวมไอทีครบวงจรห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพลาซ่าแกรนด์พระราม 9 โรงแรม สถานบันเทิง คอนโดมิเนียมและสถานีรถไฟฟ้าใต้ดินที่เชื่อมโยงการเดินทางไปเกือบทุกจุดของกรุงเทพฯ ได้อย่างสะดวกสบายไม่แพ้ถนนเส้นอื่น ๆ ทำให้มีพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นจำนวนมาก

ความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไป

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาลักษณะของผู้นำได้แก่วิสัยทัศน์

### 2.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

สมัยโบราณมนุษยศาสตร์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

หัวหน้า หรือผู้นำ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Leadership ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้นำ โดยการใช้อิทธิพลในการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติราชการ หนังสือพจนานุกรม The Oxford English dictionary ได้ระบุคำว่า “Leader” ว่าหมายถึง ผู้นำ เมื่อต้นปี ค.ศ. 1300 แต่คำว่า “ความเป็น

ผู้นำ” หรือ “ภาวะผู้นำ” ไม่มีปรากฏจนกระทั่งปี ค.ศ. 1834 จึงมีคำกล่าว แปลว่าความสามารถที่จะนำผู้อื่น

Robbins (1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Stoner และ Freeman (1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการชี้นำต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับงานของสมาชิกของกลุ่ม จากคำจำกัดความ ความหมายของความเป็นผู้นำ หรือภาวะความเป็นผู้นำดังกล่าว สามารถกล่าวโดย

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ หมายถึง กรรมวิธีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพล หรืออำนาจ หน้าที่ในการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำ การกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุม การตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

## 2.2.2 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ หรือพฤติกรรมของผู้นำ

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน นักศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชากับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งได้ข้อสรุป 3 ประการ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542)

2.2.2.1 พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.2.2 พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหรือเน้นที่ผลผลิต หรืองาน โดยจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่การทำงาน เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น นักวิชาการกลุ่มนี้มีความเห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่คนมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าเพราะคนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ส่วนพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองานจะมีผลตรงข้าม คือ จะไม่ได้รับการทุ่มเททำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชานัก ผลผลิตจึงต่ำกว่า ซึ่งตารางการจัดการของ Blake & Mouton (1964) เป็นการใช้ตารางเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำได้ถูกพัฒนาโดย Blake & Mouton (1964) พฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว มี 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การมุ่งที่คน หมายถึง การเอาใจใส่ทุกข์สุข ช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทั้ง เรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



2) การมุ่งงานหรือการผลิต หมายถึง การมุ่งเน้น หรือการให้ความสำคัญกับงานมากกว่าคน ไม่ชอบการมอบหมายงาน หรือกระจายอำนาจ

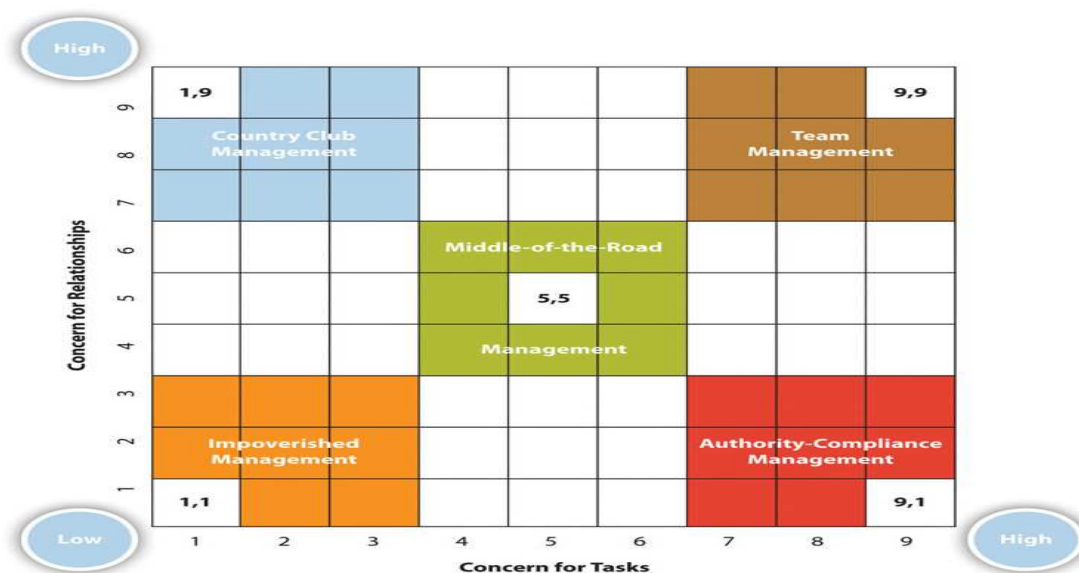
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542) ได้มีการสรุป การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้มีการรวบรวมผลงานวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำเมื่อประมาณปลายปี 1940 พฤติกรรมผู้นำมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ผู้นำที่มุ่งงาน หรือคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่มุ่งการกำหนดความต้องการในงาน และการทำให้โปรแกรมการทำงานมีลักษณะชัดเจน หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มักจะกำหนดบทบาทตนเอง และบทบาทพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มักจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ดังจะเห็นได้จากการพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

2) ผู้นำที่มุ่งคนหรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงาน และพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกในพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงาน ละเรื่องส่วนตัว มีท่าทีของความเป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ตลอดเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ได้กล่าวถึงการศึกษาข่ายการบริหารงานของ Blake และ Mouton (1964) (The Managerial Grid) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งคน (Concern for People) และแบบมุ่งผลผลิต (Concern for Production) เมื่อนำการเน้นความสำคัญของทั้งสองแบบมาประกอบกันสร้างเป็นตารางการบริหารงาน หรือที่เรียกว่า Managerial Grid แกนนอน คือความสนใจและให้ความสำคัญต่อผลงาน แกนตั้ง คือความสนใจและให้ความสำคัญต่อคน แล้วแบ่งความสนใจในคนและในผลผลิต ออกเป็นด้านละ 9 ระดับ ทำให้เกิดคู่อันดับบนตาข่ายการบริหาร 81 จุด ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1: แสดงตารางการบริหารงาน The Managerial Grid การบริหารและพฤติกรรมองค์การ  
กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ



ที่มา: เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อการสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี.

จากตารางการบริหารงาน เบลคและมูตัน ดังภาพที่ 2.1 ได้สรุปลักษณะผู้นำที่สำคัญไว้ 5 รูปแบบได้แก่

1) แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานห่างเหินผู้ร่วมงาน

2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อม และงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคน และสนใจงาน น้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพ ขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาด ภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวัง ผลงานเท่ากับขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้ จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผล ที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงาน ที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มี ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจเรื่องงาน และขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กร และความต้องการของคนทำงานจะ ไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงานเกิด จากความรู้สึกร่วมกัน ของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะ หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ และ อำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

### 2.2.3 ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก

เป็นประเภทที่ทำงานมีผลงานอยู่ในระดับสูงกิจการงานมีความก้าวหน้า แบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

2.2.3.1 ผู้คุมกฎเกณฑ์ (Bureaucrat) เป็นลักษณะผู้นำที่สนใจทั้งคนและงานยึดถือ กฎระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด มีความเข้มงวด ลูกน้องมีความพึงพอใจซึ่งเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จ ผู้นำเช่นนี้พบได้เสมอในระบบราชการทั่วไป

2.2.3.2 ผู้สอนแนะหรือผู้นำแบบพัฒนา (Developer) เป็นลักษณะผู้นำที่ทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การ งานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรง มีความสุภาพน้อมนวล ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใส วางใจ

2.2.3.3 ผู้บุกงานหรือผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ (Benevolent Autocrat) เป็นลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมุ่งผลงานเป็นหลัก มีศิลปะในการ ปฏิบัติงาน มีทักษะและประสบการณ์ดี งานมีผลผลิตสูง เป็นแบบที่เหมาะสมกับวงการอุตสาหกรรม

2.2.3.4 ผู้นำทีม (Executive) เป็นลักษณะผู้นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางมาตรฐานในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการ

ทำงาน เอาใจใส่และรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม เปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจ

#### 2.2.4 ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย

เป็นประเภทที่ได้ผลงานต่ำ ความก้าวหน้าของงานไม่มี แบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

2.2.4.1 ผู้ทนทำหรือผู้นำแบบทิ้งงาน (Deserter) เป็นลักษณะผู้นำที่ไม่มีความสนใจในงาน ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ขัดขวางผู้อื่นไม่ยอมรับความผิดพลาด ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ผู้ร่วมงานจะอยู่อย่างโดดเดี่ยว ขาดขวัญ กำลังใจ และผลสำเร็จของงานไม่บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

2.2.4.2 ผู้เอาใจหรือผู้นำแบบนักบุญ (Missionary) เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งแต่เพียงสัมพันธ์ภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใด มีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใด ไม่ได้แย้งหรือคัดค้านการกระทำใด ๆ แม้จะไม่เห็นด้วย พร้อมทั้งจะเปลี่ยนใจเสมอ เพื่อจะรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ให้ได้ ผลของงานมักจะหย่อนประสิทธิภาพ

2.2.4.3 ผู้คุมงานหรือผู้นำแบบเผด็จการ (Autocrat) ผู้นำแบบนี้ใช้อำนาจในการบริหารงาน เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียว มิได้ คำนึงถึงอย่างอื่น ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เชื่อมั่นในตนเองสูง ขาดสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน มักใช้วิธีการสั่งสอน ผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า

2.2.4.4 ผู้ยอมความหรือผู้นำแบบประนีประนอม (Compromiser) เป็นลักษณะผู้นำที่ยอมรับว่า ความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง แต่ขาดความสามารถไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เวลาเกิดปัญหาผู้นำแบบนี้ใช้วิธีการประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Sheldon (1971) อ้างใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

Marsh และ Manari (1977) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

Mowday, Steers และ Porter (1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Hrebinkak และ Alutto (1972) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันองค์กรว่า เป็นผลจากความสัมพันธ์ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งอยู่ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาของบุคคลในช่วงนั้น ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่คิดที่จะลาออก ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นมาเสนอผลประโยชน์ให้มากกว่า

สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงการที่สมาชิกกับองค์กรมีความยึดมั่นความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะยังคงเป็นสมาชิกใน องค์กรนั้นไว้ (โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533)

ความผูกพันองค์กร คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายจากทัศนะของนักวิชาการที่ได้นำเสนอมานี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความตั้งใจ ทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป (นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533)

#### **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในระยะต่อไปนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้อัตราการเข้าออก ลาออก และการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุม 7 มากกว่า กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

- 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการท านายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

- 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงาน

ย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4) ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิก

ในองค์กรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของตน

### ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น (นาฏยา อ่วมผึ้ง, 2544) ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2) ความหลากหลายของงาน หมายถึงงานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4) ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็น 11 การประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

3.1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2) ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงานทำให้บุคลากรรู้สึกทศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

วิชัย แหวนเพชร (2543) กล่าวว่าพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวมีดังต่อไปนี้

1) งาน (Job) คือ ด้วงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบ ความถนัดและความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบความสนใจแล้วก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น

2) ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยเฉพาะในบรรดาคงงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน

3) โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion)

4) การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติให้การยอมรับรับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5) สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด

6) ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ

7) ผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลเหมือนกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไรและเมื่อมีปัญหา หัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

8) เพื่อนร่วมงาน (Co - workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์การย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9) องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงใน การทำงานย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลบรรยากาศในการทำงาน

ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการ เสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยาม ของบรรยากาศองค์การที่น่าสนใจดังนี้

Litwin และ Stringer (1968) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าองค์ประกอบของ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการ จูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ

Gilmer และ Von (1971) ให้ความหมายว่าลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจาก อี้องค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ใน องค์การนั้นด้วย

Brown และ Moberg (1980) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะ ต่าง ๆ ภายในองค์การคือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าว ประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่ง กับอี้องค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ว่าหมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่ รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

นงค์เยาว์ แก้วมรกต (2542) ให้ความหมายว่าการรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่าง ๆ ภายใน องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมใน องค์การของพนักงาน



รติกรรม จงวิศาล (2554) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะของ องค์กรเป็นสิ่งที่มื่อทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

### **ลักษณะของบรรยากาศองค์การ**

พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2532) ได้กล่าวไว้ว่าจากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ทำให้เกิดลักษณะของบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งนักวิชาการได้แบ่งลักษณะบรรยากาศ ขององค์การไว้ในหลายลักษณะ ซึ่งได้แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์การออกเป็น 2 ประเภท คือ

#### **1) บรรยากาศที่ไม่เป็นสุข (Defensive Climate) ประกอบด้วย**

- 1.1) การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะจู้จี้วิพากษ์วิจารณ์ ต่ำหนิติเตียน สั่งสอน และ ตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับฟังคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.2) การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในลักษณะเผด็จการ ถืออำนาจบาตรใหญ่ ของตน และพยายามจะเปลี่ยนแปลงผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการของตน
- 1.3) การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของ ตนเอง ไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือน หรือตีความหมายอย่างผิด ๆ
- 1.4) ความเฉยเมยผู้บริหารไม่ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา เฉยเมยต่อทุกข์ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาส่วนตัว หรือมีความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่ใส่ใจที่จะช่วยเหลือ
- 1.5) การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ติดตามการทำงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าบกพร่องอยู่เสมอ
- 1.6) ความตื้อตึง ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบและไม่เต็มใจที่จะ ยอมรับความผิดใด ๆ องค์กรที่มีบรรยากาศไม่เป็นสุข พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ชอบแก้ตัว และมีขวัญกำลังใจ

#### **2) บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive Climate) ประกอบด้วย**

- 2.1) ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการ ทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.2) ความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำ ความเข้าใจและรับฟังปัญหาของ ผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งยอมรับความรู้สึก และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.3) ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอา ตำแหน่ง หรือสถานภาพของตนมาควบคุมสถานการณ์ และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่นรวมทั้ง มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.4) ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจปราศจาก แรงจูงใจอื่น ๆ ที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5) เน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกันและไม่บังคับให้ผู้บังคับบัญชาเห็นด้วย

2.6) การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจน อธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรมในองค์กรที่มีบรรยากาศสนับสนุน พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจ เข้าใจกันและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

Griffeth, Hom และ Gaertner (2000) ได้มีแนวคิดว่าภูมิหลังเฉพาะบุคคล หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1) อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป นั้นถือว่าเป็นประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุ 60 ปีจากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้นและมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้เพิ่มขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ หลีกเลียงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสบการณ์ การทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็จะขาดความยืดหยุ่นและจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรต้องแสวงหาพนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดี และเป็นคนที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2) เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของ 18 ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3) สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราออกจากงาน (Turnover) น้อยกว่าผู้ที่โสด

นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4) ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและการลาออกจากงานน้อยซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

Schein (1999) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรสามารถจำแนกออกเป็นสามระดับ โดยมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน คือ

1) วัฒนธรรมทางกายภาพ สามารถรับรู้ จับต้องได้ จากการมองเห็น ได้ฟัง และจากความรู้สึกของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพหรือทางวัตถุขององค์กร เช่น ภาษา เทคโนโลยี สถาปัตยกรรมและพิธีการที่สังเกตได้ วัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้แสดงออกมาได้ง่ายแต่เข้าใจยาก พนักงานอาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ในความหมายของวัฒนธรรมเหล่านี้

2) วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยม หรือสิ่งที่องค์กรกำหนดแล้วสื่อสารให้พนักงานนำไปปฏิบัติ พนักงานเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และรู้ถึงวิธีการดำเนินกิจกรรม วัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้นำไปสู่พฤติกรรมและการทำงาน of พนักงาน ได้แก่ กลยุทธ์ เป้าหมาย ปรัชญาขององค์กร เป็นต้น

3) วัฒนธรรมที่เป็นฐานคติปรากฏให้เห็นจากพฤติกรรมและการกระทำ ที่พนักงานใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งพนักงานแสดงออกโดยไม่รู้สึกรู้สีกตัว สะท้อนถึงความเชื่อ ความคิดและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

Schein (1992) นักจิตวิทยาองค์กรและผู้เชี่ยวชาญชั้นนำสาขาการพัฒนาองค์กรแห่งสถาบัน MIT ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรได้อธิบายความหมายว่า “วัฒนธรรมองค์กร คือแบบแผน ฐานคติพื้นฐาน ค่านิยม และความเชื่อที่ได้เกิดขึ้นและพัฒนาขึ้นภายในองค์กร ชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก ช่วยสมาชิกในการแก้ปัญหาที่องค์กรเผชิญได้ สำเร็จมาก่อน จึงถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ ๆ โดยที่สมาชิกอาจไม่รู้ตัวแต่ปฏิบัติตามโดยดี”

Robbins และ Coulter (2002) อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบของความหมายที่มีร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่เป็นตัวกำหนดว่าสมาชิกควรจะทำประพฤติดังไรในองค์กร ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งจะมีเอกลักษณ์ของตนเองทำให้องค์กรนั้น ๆ แตกต่างจากองค์กรอื่น

Kreitner และ Kinicki (2004) วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงาน เป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ แต่วัฒนธรรมที่จะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การต้องเป็นวัฒนธรรมที่แกร่ง คือ เป็นค่านิยมหรือความเชื่อที่พนักงานมีส่วนร่วม พนักงานส่วนใหญ่ให้การยอมรับ และยึดเหนี่ยวในค่านิยมและความเชื่อนั้น รวมทั้งเป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการอีกด้วย

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จำนวน 5 เรื่อง ได้แก่

2.6.1 สุนันทา จันทร์เจียบ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอน กรณีศึกษาโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พฤติกรรมผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม และความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผลการวิจัย พบว่าการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน ครูส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี มีพฤติกรรมผู้นำแบบกึ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก การศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีกรณีโรงเรียนในฝัน โดยภาพรวมในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

2.6.2 อีรพร สุทธิโส (2550) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความผูกพันต่อพนักงาน ด้านกรอบของอาชีพ ด้านการควบคุม ด้านการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเกี่ยวข้องกับบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้าน บรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ การรับรู้วัฒนธรรม องค์การด้านความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วม พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ ได้ร้อยละ 22.3 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6.3 ปิยะดา ศรประทุม (2548) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงาน เป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ทั้งหมด 6 แผนก จำนวน 120 คน พบว่า บริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ใน ระดับสูงพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศและอายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรม เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพ ด้านการ ให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้าน การให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว

2.6.4 วงเดือน จานสิบลี (2548) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) โดยใช้กรอบแนวคิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cameron (2005) พบว่าวัฒนธรรมองค์การของ ธ.ก.ส. เป็นวัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) เป็นอันดับหนึ่ง คือ มีโครงสร้างและการควบคุมที่ชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้นำ องค์การเป็นผู้ประสานงาน ควบคุม กำกับดูแล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารงานเน้นความมั่นคงของพนักงาน ยอมรับคำสั่ง ปฏิบัติงานที่สามารถ คาดการณ์ได้และมีความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์การเข้าไว้ด้วยกัน คือ นโยบายและ กฎระเบียบที่เป็นทางการ สิ่งสำคัญในองค์การ คือ ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น องค์การมีเกณฑ์หรือกำหนดมาตรฐานและความสำเร็จในเรื่องประสิทธิภาพ คือ มีระบบที่เชื่อถือได้ ทำงาน อย่างราบรื่น และผลผลิตมีต้นทุนต่าง วัฒนธรรมองค์การอันดับรองลงมาของ ธ.ก.ส. คือ วัฒนธรรมเครือ ญาติหรือความสัมพันธ์ (Clan Culture) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) และวัฒนธรรมการ เปลี่ยนแปลง (Adhocracy Culture) ตามลำดับ

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 บทสรุป

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลระดับความสำคัญของการศึกษาบรรยากาศในการทำงาน ข้อมูลระดับความสำคัญของการ ข้อมูลระดับความสำคัญของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

- 3.1.1.1 ใบขออนุญาตเก็บข้อมูล
  - 3.1.1.2 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบ (Nominal Scale)
- 2) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบ (Ordinal Scale)
- 3) การศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบ (Ordinal Scale)
- 4) รายได้ ระดับการวัดตัวแปรแบบ (Ordinal Scale)
- 5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการวัดตัวแปรแบบ

(Ordinal Scale)

### 3.1.1.3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจของการศึกษาลักษณะของผู้นำ

ข้อมูลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความเข้าใจในองค์กร ระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ โดยมีระดับการวัดแบบ Interval Scale

### 3.1.1.4 ข้อมูลระดับความพึงพอใจของบรรยากาศในการทำงาน

ข้อมูลระดับความสำคัญของการความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีระดับการวัดแบบ Interval Scale

#### สำหรับการวัดระดับความพึงพอใจจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                              |                  |
|------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความพึงพอใจที่สุด    | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความพึงพอใจน้อย      | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความพึงพอใจปานกลาง   | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความพึงพอใจมาก       | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความพึงพอใจมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

#### สำหรับการวัดระดับความสำคัญเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

### 3.1.1.5 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีระดับการวัดแบบ Interval Scale สำหรับการวัดระดับความผูกพันจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                              |                  |
|------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความผูกพันน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความผูกพันน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความผูกพันปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความผูกพันมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความผูกพันมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความผูกพันเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

### 3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### 3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

#### 3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.959 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค ของแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มมีค่าความเที่ยงตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2557

### 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก จึงไม่สามารถทราบจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 25 ก.ค. 2557 และวันที่ 30 ก.ค. 2557 จำนวน 200 คน
2. วันที่ 2 ส.ค. 2557 และวันที่ 5 ส.ค. 2557 จำนวน 200 คน



### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัด กรุงเทพมหานคร ที่จะทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ติดภารกิจใด ๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบ แบบสอบถามเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจในข้อ คำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาในการ ทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อ วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร กำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.4.2 ความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ

3.4.3 บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ

โดยการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ สมมติฐานทั้งสามข้อโดยจะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 400 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 100% จึงสามารถนำผลลัพธ์ไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไปสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรบรรยากาศในการทำงาน และคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 400 คนซึ่งรายละเอียดในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศอายุและระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็นดังนี้

ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	113	28.2
หญิง	287	71.8
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 287 คนคิดเป็นร้อยละ 71.8 และเพศชาย มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2

ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	249	62.2
31-40ปี	133	33.2
41-50ปี	15	3.8
มากกว่า 50 ปี	3	0.8
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีซึ่งมีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปีมีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	5.0
ปริญญาตรี	317	79.2
สูงกว่าปริญญาตรี	63	15.8
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล ของบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาได้แก่ ด้านลักษณะงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านเพื่อนร่วมงานด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกดังแสดงได้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านลักษณะงาน (n=400)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.29	1.1817	ปานกลาง
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	2.97	0.9242	ปานกลาง
3. ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	3.03	0.8048	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	2.79	0.7101	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	2.66	0.7245	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.95</b>	<b>0.8664</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.95 โดยเมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่าพนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.29 รองลงมา

คือ ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.03 ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.97 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.79 และหน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (n=400)

ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	3.21	0.6622	ปานกลาง
2. การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	3.03	0.7092	ปานกลาง
3. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	2.97	0.6915	ปานกลาง
4. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/ การผลิตผลงานทางวิชาการ/ เอกสาร/ งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ	2.90	0.5065	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	3.03	0.6422	ปานกลาง
6. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2.57	0.8956	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.95</b>	<b>0.6824</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.95 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.21 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้และการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.03 เท่ากันการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.97 มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/ การผลิตผลงานทางวิชาการ/ เอกสาร/ งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.90 และการพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (n=400)

ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	2.91	0.7184	ปานกลาง
2. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	2.94	0.6821	ปานกลาง
3. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.5226	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน	2.97	0.1979	ปานกลาง
5. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	3.75	0.6242	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.5463</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.11 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.75 รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.00 ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จากบุคคลากรภายในหน่วยงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.97 ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.94 และเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หน้าที่และผลงานที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ  
คำตอบแทนและสวัสดีการ (n=400)

ปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ คำตอบแทนและสวัสดีการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รายได้ คำตอบแทน และสวัสดีการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	2.28	0.8376	น้อย
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	2.26	0.7899	น้อย
3. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ	3.66	0.7583	มาก
4. ท่านได้รับสวัสดิการที่จัดให้เหมาะสม	3.15	0.5889	ปานกลาง
5. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	2.33	0.6921	น้อย
6. หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม	2.22	0.6561	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.65</b>	<b>0.7134</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.65 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.66 รองลงมาพนักงานเห็นด้วยปานกลางในเรื่องท่านได้รับสวัสดิการที่จัดให้อย่างเหมาะสมที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.15 รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.28 ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่านที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.26 หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.23 และ หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรมที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.22

ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (n=400)

ปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	3.12	0.5178	ปานกลาง
2. ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.10	0.5026	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	3.10	0.4260	ปานกลาง
4. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	3.09	0.4140	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)



ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (n=400)

ปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	2.93	0.9788	ปานกลาง
6. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	4.00	0.2919	มาก
7. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	3.74	0.5718	มาก
8. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	3.23	0.5813	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.5325</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.29 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยมาก ในเรื่อง วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ที่ระดับคะแนน 4.00 รองลงมา คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.74 รองลงมาพนักงานเห็นด้วยปานกลางในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็วที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.23 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวกที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.12 ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและ หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.10 เท่ากัน การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงานที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.09

และท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.93

4.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล ของบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาได้แก่ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (n=400)

ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	3.23	0.5813	ปานกลาง
2. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3.20	0.5438	ปานกลาง
3. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.19	0.4925	ปานกลาง
4. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	3.23	0.5650	ปานกลาง
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	2.85	0.6880	ปานกลาง
6. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.18	0.5671	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.14</b>	<b>0.5785</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.14 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร และท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.23 เท่ากันรองลงมาคือ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.20 เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.19 ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.18 และท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้านที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (n=400)

ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจ	3.27	0.6336	ปานกลาง
2. ท่านภาคภูมิใจและจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้	3.12	0.4756	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	3.25	0.6707	ปานกลาง
4. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.21	0.6479	ปานกลาง
5. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	3.33	0.7681	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.24</b>	<b>0.6342</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.24 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้งที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.33 รองลงมาคือ เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วยที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.27 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีมีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.25 ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอมีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.21 และท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.12

ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (n=400)

ปัจจัยด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.32	0.7900	ปานกลาง
2. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.37	0.7723	ปานกลาง
3. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	2.63	1.1638	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.9080</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.11 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.37 รองลงมาคือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.32 และ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่าที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.63

4.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล ของบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาได้แก่ ลักษณะและวิสัยทัศน์ผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะและวิสัยทัศน์ผู้บังคับบัญชา (n=400)

ลักษณะและวิสัยทัศน์ผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	2.94	0.9997	ปานกลาง
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน	2.98	0.9589	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	2.89	0.8966	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	2.94	0.9238	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	2.85	0.8598	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.83	0.7901	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	2.91	0.8495	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.79	0.7903	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.89</b>	<b>0.8773</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.89 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริโภคนั้นด้วยปานกลาง ในเรื่องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2.98 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.94 เท่ากันผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.91 ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.89 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.85 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.83 และผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.79 ตามลำดับ

4.2.4 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล ของบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (n=400)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถบอกแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจขององค์กรได้	3.56	1.2142	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร	3.35	1.1927	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.12	1.0498	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (n=400)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ท่านปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ๆ	3.35	1.1272	ปานกลาง
5. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ	3.09	1.0671	ปานกลาง
6. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.43	1.1892	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากสังคม	3.78	1.0794	มาก
8. ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	3.39	1.2254	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>1.1362</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.38 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากสังคม ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.78 รองลงมาคือ ท่านสามารถบอกแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจขององค์กรได้ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.56 พนักงานเห็นด้วยปานกลางในเรื่อง ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.43 ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงานที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.39 องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กรและท่านปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ๆ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.35 เท่ากันท่านได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.12 และท่านสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากการใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ถึงลักษณะของผู้นำความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.14: การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (n=400)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
3 Regression	15.771	3	5.257	13.678	.000*
Residual	152.206	396	.384		
Total	167.978	399			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแสดงค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือมีปัจจัยอิสระซึ่งได้แก่ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และลักษณะของผู้นำบางปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตามคือวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาผลการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 แสดงว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

ตารางที่ 4.15: ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ถึงลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

ปัจจัย	ลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา						
	S.E.	B	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.224	4.273	-	17.547	0.000	-	-
1. บรรยากาศในการทำงาน	0.085	-.045	.035	-0.530	0.597	.519	1.927
2. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	0.080	.366	-.283	-4.593	.000*	.604	1.655
3. ลักษณะของผู้นำ	0.061	.176	.152	2.868	.004*	.815	1.227

Note:  $R^2 = .306$ ,  $AR^2 = .087$ ,  $F = 13.678$ ,  $*p < .05$



จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Sig=.000) และด้านลักษณะของผู้นำ (Sig=.004) ในขณะที่ด้านบรรยากาศในการทำงาน (Sig=.597) ไม่ส่งผลต่อต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา พบว่าด้านลักษณะของผู้นำ ( $\beta = .152$ ) ผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ( $\beta = .035$ ) และด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ( $\beta = -.283$ ) ตามลำดับ

สัมประสิทธิ์การกำหนด ( $R^2 = .306$ ) แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา คิดเป็นร้อยละ 30.6 ที่เหลืออีกร้อยละ 69.4 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

นอกจากนี้ จากการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ที่มีค่าเกิน 5.0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นก่อนนำตัวแปรอิสระใดๆเข้าสู่สมการถดถอยควรพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระก่อนซึ่งวิธีการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีอยู่หลายแนวทาง (ประสิทธิ์ สันติกาญจน์, 2551) โดยงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ 2 วิธีได้แก่

- 1) การตรวจสอบจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ
- 2) การตรวจสอบจากค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ

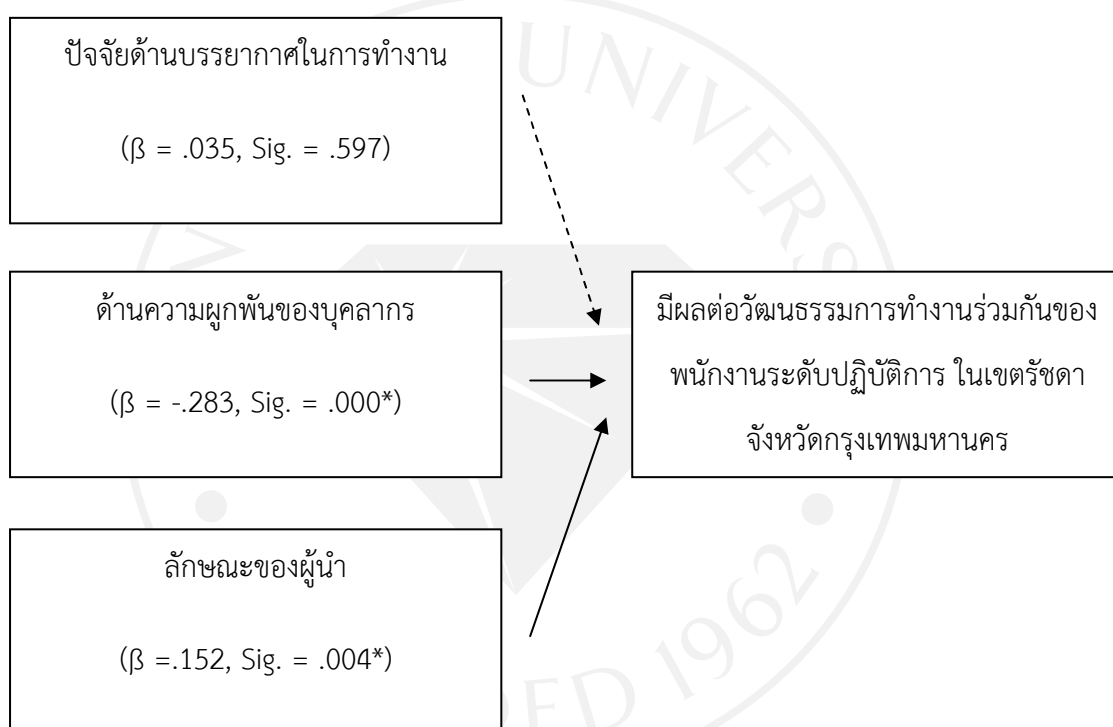
โดยที่ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) เป็นตัวบ่งบอกว่าตัวแปรใดบ้างที่ไม่เป็นอิสระต่อกันโดยที่ค่าทั้งสองนี้เป็นส่วนกลับต่อกันดังแสดงได้ในสมการข้างล่างนี้ (ประสิทธิ์ สันติกาญจน์, 2551)

$$\begin{aligned} \text{Tol}_i &= 1/ \text{VIF}_i = 1-1-R_i^2 \\ \text{และ} \quad \text{Tol}_i &= 1-1-R_i^2 \\ \text{เพราะฉะนั้น} \quad \text{VIF} &= 1/1- R_i^2 = 1/ \text{Tol}_i \end{aligned}$$

ดังนั้นค่า VIF และค่า  $R^2$  จะมีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้ามกล่าวคือจะไม่รับตัวแปรอิสระเข้าในสมการถดถอยถ้า  $R_i^2$  หรือ  $\text{VIF}_i$  มีค่าสูงหรือ  $\text{Tol}_i$  มีค่าต่ำซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 1.227 - 1.927 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.0 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2013, p. 590)

ในการศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 4.1

ภาพที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา



Note: —————> หมายถึงมีอิทธิพล/ ส่งผล  
 - - - - -> หมายถึง ไม่มีอิทธิพล/ ไม่ส่งผล  
 \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และผลจากตารางที่ 4.14 สามารถอธิบายสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### 4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สรุปผล
<p><u>สมมติฐานข้อที่ 1</u> บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธสมมติฐานรอง</p>	<p>ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร</p>
<p><u>สมมติฐานข้อที่ 2</u> ความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร</p>	<p>ปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง</p>	<p>ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร</p>
<p><u>สมมติฐานข้อที่ 3</u> ลักษณะของผู้นำ ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาจังหวัด กรุงเทพมหานคร</p>	<p>ปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง</p>	<p>ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัด กรุงเทพมหานคร</p>

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วนดังนี้

##### 5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ที่ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

###### 5.1.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 400 คน ซึ่งรายละเอียดในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผลการ ศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 287 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.8 และเพศชาย มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุระหว่าง 20-30 ปี ซึ่งมีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และอายุ มากกว่า 50 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

###### 5.1.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร

บรรยากาศในการทำงาน และคำถาม เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

### 1) ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

ผลจากการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.95 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.29 รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.03 ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.97 ท่านรู้สึกกว้างขวางที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.79 และหน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.66 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.95 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.21 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ และการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.03 เท่ากัน การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.97 มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/ การผลิตผลงานทางวิชาการ/ เอกสาร/ งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.90 และการพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.57 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.11 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.75 รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.00 ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการ

ปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จากบุคคลากรภายในหน่วยงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.97 ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.94 และเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงานที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อ

วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.65 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.66 รองลงมาพนักงานเห็นด้วยปานกลางในเรื่อง ท่านได้รับสวัสดิการที่จัดให้ อย่างเหมาะสม ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.15 รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.28 ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.26 หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.23 และหน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.22

ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อ

วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.29 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยมาก ในเรื่อง วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ที่ระดับคะแนน 4.00 รองลงมา คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.74 รองลงมาพนักงานเห็นด้วยปานกลางในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.23 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.12 ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.10 เท่ากัน การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.09 และท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.93

## 2) ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ที่มีผลต่อ

### วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.14 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร และท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.23 เท่ากัน รองลงมาคือ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.20 เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.19 ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.18 และท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้านที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.85 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.24 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.33 รองลงมาคือ เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.27 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.25 ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.21 และท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.12

ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.11 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.37 รองลงมาคือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.32 และ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.63

### 3) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัฐดา

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.89 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริโภคนเห็นด้วยปานกลาง ในเรื่อง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2.98 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.94 เท่ากัน ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.91 ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.89 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.85 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.83 และผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.79 ตามลำดับ

### 4) ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัฐดา

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ในด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.38 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยมาก ในเรื่อง ท่านรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับจากสังคม ที่ระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.78 รองลงมาคือ ท่านสามารถบอกแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจขององค์กรได้ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.56 พนักงานเห็นด้วยปานกลางในเรื่อง ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.43 ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.39 องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร และท่านปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ๆ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.35 เท่ากัน ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.12 และท่านสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ



**5.1.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากการใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ถึงลักษณะของผู้นำความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา สรุปได้ดังนี้

#### 1) ด้านบรรยากาศในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ไม่ผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .597

**สมมติฐานที่ 1:** ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาจากค่า Sig (Significance) มีค่าเท่ากับ 0.597 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ที่กำหนด จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  (Null Hypothesis) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  (Alternative Hypothesis) บรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ( $\beta = .035$ )

#### 2) ด้านความผูกพันของบุคลากร

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากรผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานครเนื่องจากมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000\* และผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ -.283

**สมมติฐานที่ 2:** ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากรมีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาจากค่า Sig (Significance) มีค่าเท่ากับ .000\* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  (Null Hypothesis) ที่ว่าปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$

(Alternative Hypothesis) ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ( $\beta = -.283$ )

### 3) ด้านลักษณะของผู้นำ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .004\* และมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ .152

**สมมติฐานที่ 3:** ลักษณะของผู้นำมีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาจากค่า Sig (Significance) มีค่าเท่ากับ .004\* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  (Null Hypothesis) ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  (Alternative Hypothesis) ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ( $\beta = .152$ )

#### 5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้งสามข้อ ดังนี้

**5.1.2.1 สมมติฐานที่ 1** คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาจากค่า Sig (Significance) จากผลลัพธ์ของ SPSS มีค่าเท่ากับ 0.597 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ที่กำหนด จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  (Null Hypothesis) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  (Alternative Hypothesis) บรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ( $\beta = .035$ )

**5.1.2.2 สมมติฐานที่ 2** คือ ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากรมีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาจากค่า Sig (Significance) มีค่าเท่ากับ .000\* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  (Null Hypothesis) ที่ว่าปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  (Alternative Hypothesis) ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ( $\beta = -.283$ )

**5.1.2.3 สมมติฐานที่ 3** คือ ลักษณะของผู้นำมีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาจากค่า Sig (Significance) มีค่าเท่ากับ .004\* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ที่กำหนด จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  (Null Hypothesis) ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  (Alternative Hypothesis) ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ( $\beta = .152$ )

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

**5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1** บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลวิจัยพบว่าบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในส่วนของแบบสอบถามนี้จะกล่าวถึงด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งผลวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Slocum และ Hellriegel (2011) ที่กล่าวไว้ว่าความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในส่วนของแบบสอบถามนี้จะกล่าวถึง ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผลวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers และ Porter (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อใจว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในส่วนของแบบสอบถามนี้จะกล่าวถึง ลักษณะและวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stoner และ Freeman (1989) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำอย่างกว้าง ๆ ว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ และการแก้ไขปรับปรุงสถานการณ์ใหม่ในด้านการรับรู้และความคาดหวังของสมาชิก ผู้นำเป็นตัวละครแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงบุคคลผู้ซึ่งการกระทำของเขามีผลต่อบุคคลอื่นมากกว่าการกระทำของบุคคลอื่นที่มีผลมาถึงเขา ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกคนหนึ่งคนใดปรับแต่งการจูงใจ หรือสามารถทำของบุคคลอื่นในกลุ่ม

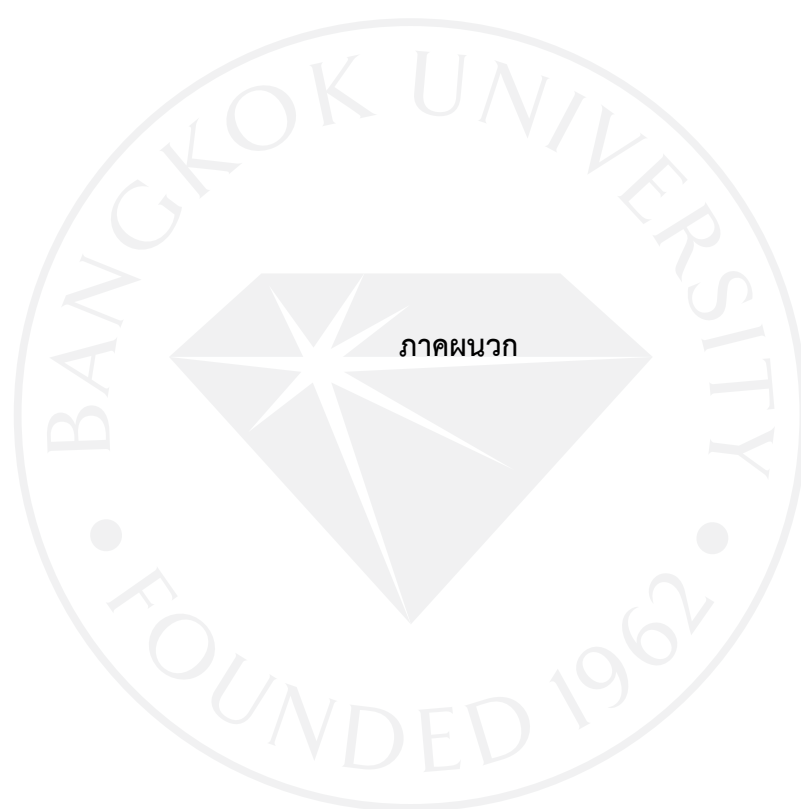
### 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

การที่บริษัทจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น บริษัทจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งถือเป็ทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กรอย่างหนึ่ง เพราะฉะนั้นองค์กรจะต้องรักษาหวงแหนบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการลาออกเป็นเรื่องที่ง่ายสำหรับคนในยุคปัจจุบัน เพราะฉะนั้นบริษัทต้องให้ความสำคัญกับพนักงานมาเป็นอันดับหนึ่ง เพราะพนักงานเป็นหัวใจสำคัญของบริษัท บริษัทจึงควรแก้ไขในเรื่องของลักษณะของผู้นำ ซึ่งผู้นำจะต้องปฏิบัติตัวเป็นผู้นำ เอาใจใส่พนักงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมในบริษัทเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจแล้ว พนักงานก็就会有ความจงรักภักดีต่อบริษัท ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจและเต็มที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บริษัทสามารถลดอัตราการเข้าออกของพนักงานได้และเมื่อพนักงานมีความจงรักภักดีกับบริษัทแล้วก็จะทำให้บริษัทได้เปรียบคู่แข่งและมีการดำเนินธุรกิจต่อไปในระยะยาว บริษัทก็จะสามารถสร้างผลกำไรจากการดำเนินงานได้เพิ่มมากขึ้น ทำให้บริษัทมีความมั่นคงและผลสำเร็จตามเป้าหมาย

### บรรณานุกรม

- ธีรพร สุทธิโส. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน  
ของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภาพิญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณี  
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะดา ศรีประทุม. (2548). บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ  
พนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (ม.ป.ป.). ประวัติ ถนนรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก  
<http://th.wikipedia.org>.
- วิชัยแหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.
- วงเดือน จานลิปสี. (2548). วัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร/  
วงเดือน จานลิปสี. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: Diamond in Business.
- สุนันทา จันทร์เจียบ. (2551). กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารกับความ  
พึงพอใจใน การทำงานของครูสอนโรงเรียน ในฝันสังกัด. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาปทุมธานี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อการสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ต้นอ่อน  
แกรมมี่.
- โสภา ทรัพย์มากอด. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *Formerly the managerial grid*. Houston: Gulf.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: A macro  
approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Gilmer, B., & Von, H. (1971b). *Industrial and organizational psychology* (3<sup>rd</sup> ed.).  
New York: McGraw-Hill.

- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update moderator test, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Hrebiniak, L. C., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role - related factors in development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 15, 555 - 572.
- Litwin, G. H., & Stringer, J. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organization commitment and turnover: A production study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 51 - 57.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 58.
- Sheldon, M. (1971, June). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143 - 144, 149.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 2, 22.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper & Row.





**การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน  
ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรักษา**

.....  
แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล               |
| ส่วนที่ 2 | คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน            |
| ส่วนที่ 3 | คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร |
| ส่วนที่ 4 | คำถามเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ                |
| ส่วนที่ 5 | คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร                |

กรุณาเขียนเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

**1. ข้อมูลทั่วไปของคุณ**

1.1 เพศ

- ชาย       หญิง

1.2 อายุ

- 20 – 30 ปี       31 – 40 ปี       41 – 50 ปี  
 มากกว่า 50 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี       ปริญญาตรี       สูงกว่าปริญญาตรี

## ส่วนที่ 2 บรรยากาศในการทำงาน

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นและระดับความสำคัญ ในแต่ละคำถาม

ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น	ระดับความสำคัญ
มีความพึงพอใจ/ เห็นด้วย มากที่สุด	5
มีความพึงพอใจ/ เห็นด้วย มาก	4
มีความพึงพอใจ/ เห็นด้วย ปานกลาง	3
มีความพึงพอใจ/ เห็นด้วย น้อย	2
มีความพึงพอใจ/ เห็นด้วย น้อยที่สุด	1

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ ความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>2.1 ด้านลักษณะงาน</b>					
1. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน					
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ					
3. ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ					
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น					
5. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
<b>2.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>					
1. ท่านมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					

2. การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้					
3. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐาน แห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถ เชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้					
4. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/ การผลิตผล งานทางวิชาการ/ เอกสาร/ งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์และ นวัตกรรมใหม่ๆ					
5. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการ ความรู้					
6. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพ					
<b>2.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>					
1. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือ สนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน					
2. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับ การช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และ ความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จาก บุคลากรภายในหน่วยงาน					
5. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และ การทำงานที่มีคุณภาพ					

<b>2.4 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
1. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่					
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน					
3. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ					
4. ท่านได้รับสวัสดิการที่จัดให้เหมาะสม					
5. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ					
6. หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม					
<b>2.5 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</b>					
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก					
2. ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ					
4. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน					
5. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้					

6. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมี ความสะดวกที่จะนำมาใช้					
7. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง					
8. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานช่วยให้ท่าน สืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว					

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>3.1 ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของ องค์กร					
2. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร อย่างเคร่งครัด					
3. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปทเรียน และวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
4. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา					
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิก งานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน					
6. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนา งานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

<b>3.2 ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร</b>					
1. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี					
4. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
5. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง					
<b>3.3 การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>					
1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
2. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า					

#### ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ ความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>4.1 ลักษณะและวิสัยทัศน์ผู้บังคับบัญชา</b>					
1. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน					
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากรและเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้					
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร					
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
7. ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น					
8. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					

**ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร**

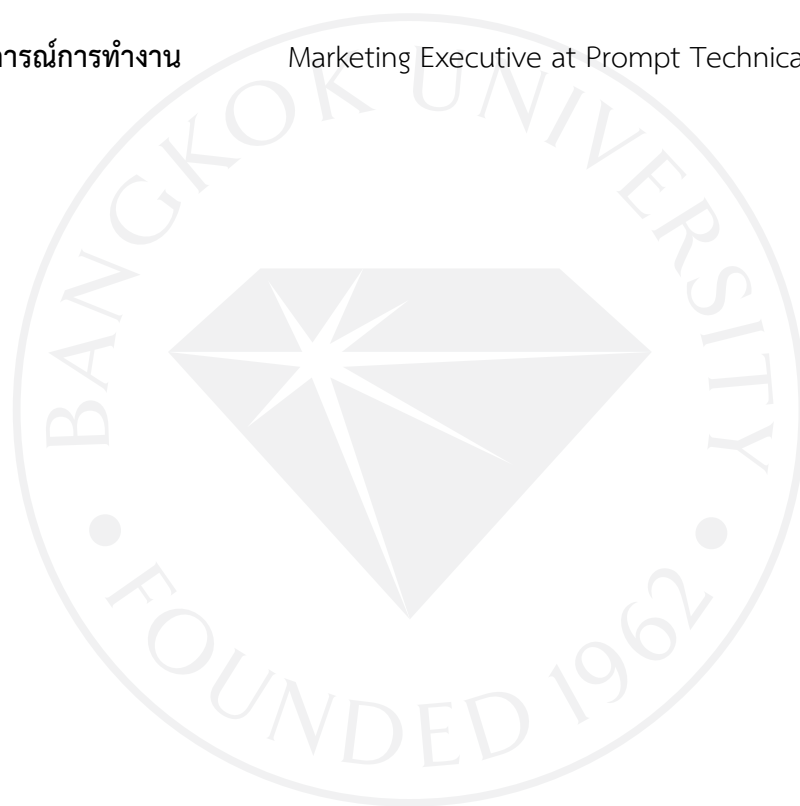
ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ ความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>5.1 วัฒนธรรมองค์กร</b>					
1. ท่านสามารถบอกแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจขององค์กรได้					
2. องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร					
3. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
4. ท่านปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ๆ					
5. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ					
6. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
7. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากสังคม					
8. ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน					

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวเจนนิเฟอร์ ศิริพงษ์
อีเมล	jenny_suankularb@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2556
ประสบการณ์การทำงาน	Marketing Executive at Prompt Technical Services Limited



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 31 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) เจนนิเฟอร์ สิริพงษ์ อยู่บ้านเลขที่ 812/1  
ซอย วิทยุการบิน ถนน สุขุมวิทเก่า ตำบล/แขวง ท่าอากาศยานใหม่  
อำเภอ/เขต เมือง จังหวัด สมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10280  
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 5560203194  
ระดับปริญญา  ตรี  โท  เอก  
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา คณะ บริหารธุรกิจ  
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย  
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้


ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/  
วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของพนักงาน และบรรยากาศในการทำงาน  
ที่มีผลต่อวัฒนธรรม การทำงานร่วมกันของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร


ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
(ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)


ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี  
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่  
ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้  
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ  
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน


ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ  
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่น ๆ  
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา  
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย  
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ..........ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( นางสาวเจนนิเฟอร์ พิรินงษ์ )

ลงชื่อ..........ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)  
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ..........พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลีมลาลัย)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ..........พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)  
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร